

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

**6^o Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

MOVILIDAD OCUPACIONAL EN ARGENTINA

Luis Beccaria y Roxana Maurizio
Universidad Nacional de Gral. Sarmiento,
Argentina, 2003

lbeccari@ungs.edu.ar; rmaurizi@ungs.edu.ar

INTRODUCCIÓN

Desde la posguerra, Argentina registraba niveles moderados de desempleo abierto aún cuando la presencia no desdeñable de posiciones informales y precarias¹ sugiere que segmentos de la población se encontraban sujetos a frecuentes cambios en su situación laboral. Algunos de estos rasgos se alteraron, a veces significativamente, durante los años noventa, cuando el mercado de trabajo urbano experimentó importantes modificaciones inducidas por el cambio de régimen económico.

En particular, fue significativa la elevación de la desocupación abierta y del grado de precarización de las ocupaciones. Una de las consecuencias que generalmente tienen tales desarrollos es el crecimiento de la inestabilidad ocupacional debido, en buena medida, a la mayor presencia de los puestos de corta duración, rasgo típico de los empleos no registrados. La rotación también habría sido estimulada por algunas de las modificaciones introducidas a la legislación laboral: se establecieron contratos de trabajo por tiempo determinado que tenían un costo para el empleador más reducido que el de la relación típica y se instauró el período de prueba.² Por lo tanto, resulta previsible que se haya producido un crecimiento de la inestabilidad laboral durante los noventa que pudo haber estado acompañando la elevación de la tasa de desempleo abierto, más allá de los efectos de la inestabilidad macroeconómica que caracterizó al período.

Este documento indaga las características de la movilidad laboral en Argentina a partir del estudio de las transiciones desde la ocupación que se registraron en el Gran Buenos Aires durante los noventa, según ellos se deducen de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC.³ Ello permitirá explorar en qué medida los cambios recién mencionados en la dinámica laboral, así como los experimentados por las regulaciones del mercado de trabajo (que se analizarán en una próxima sección), han

¹ El concepto de informalidad y precariedad tienen diferentes definiciones. A lo largo de este documento, se utiliza la idea de empleo informal para denominar las ocupaciones por cuenta propia y de los asalariados pertenecientes a pequeños establecimientos. Por su parte, se hará referencia a “empleo precario” como sinónimo del correspondiente a posiciones asalariadas no cubiertas por la seguridad social —no registrados—.

² Un análisis de los efectos de las regulaciones sobre la inestabilidad puede encontrarse, para el caso de Argentina, en Hopenhayn (2001). Otros estudios similares son los de Saavedra y Torero (2000) para Perú, el de Kugler (2000) para Colombia, y el de Calderón-Madrid (2000) para México.

influido sobre el patrón de movilidad laboral durante ese período. Aún cuando cabe reconocer las limitaciones de la encuesta de hogares para medir las transiciones laborales, se considera que esta fuente provee evidencias que permiten ir construyendo una imagen razonable sobre las características de la movilidad ocupacional.

La inestabilidad que se experimentó en el mercado de trabajo aparece como un tema relevante no sólo para comprender mejor su funcionamiento sino también al evaluar la dinámica del bienestar de los hogares. En principio, un incremento de aquella que se produce junto con una elevación del desempleo tiende a afectar negativamente el bienestar en tanto amplía las fluctuaciones de los ingresos y aumenta, por tanto, la incertidumbre de los hogares acerca del comportamiento futuro de los mismos. Tal situación resulta particularmente dificultosa entre aquellas familias de menores recursos por estar asociada a mayores niveles de vulnerabilidad a riesgos sociales. Es posible, sin embargo, que ciertas transiciones desde la inactividad hacia la ocupación tiendan, en cambio, a reducir las fluctuaciones de los ingresos. Asimismo, la frecuente rotación entre empleos —con o sin mediación de episodios de desocupación— atenta también contra el grado de integración social de los individuos y suele ser una situación asociada a la baja cobertura de la seguridad social⁴.

El trabajo está estructurado en cuatro secciones la primera de las cuales está dedicada al análisis de la metodología y la fuente de información empleadas. La siguiente incluye el estudio de la movilidad laboral, para lo cual se estiman funciones de probabilidades condicionales de salida a partir de la aplicación de modelos de duración. En la tercera sección se analizan las trayectorias o destinos de quienes dejan la ocupación —esto es, la temática que en la literatura se conoce como “intensidades de transición”— para lo cual se recurre a modelos logit-multinomiales en tanto ellos permiten estimar las probabilidades relativas de dirigirse al desempleo, a la inactividad o a otra ocupación una vez que se abandona un determinado puesto de trabajo. Se incluye una última sección con las conclusiones del trabajo.

1- METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

1.1 Métodos de análisis

Se adopta en este trabajo el enfoque tradicional de los estudios de la movilidad ocupacional ya que se analizan las transiciones desde la ocupación hacia otra ocupación

³ La información disponible de la Encuesta correspondiente a las otras áreas urbanas relevadas no permite, lamentablemente, estudiar la movilidad laboral para el período completo.

o hacia las otras dos condiciones: el desempleo y la inactividad. Se examinarán inicialmente las tasas de salida desde la ocupación para luego indagar acerca de cuáles son las trayectorias que siguen aquellos que dejan un puesto de trabajo.

Se evaluará la influencia que la antigüedad –un determinante primordial de la movilidad laboral– y otros atributos, personales y del puesto, tienen sobre las probabilidades de dejar una ocupación. Para ello se estimarán funciones de probabilidad de salida del empleo (o funciones *hazard*) que dependerán de la antigüedad y de las características de los individuos y del empleo.

La herramienta econométrica a utilizar serán los modelos de duración, que posibilitan la estimación de la probabilidad condicional de que un episodio finalice en algún momento, dado que ha durado hasta ese momento. En particular, se usará la forma proporcional propuesta por Cox (1972), en donde las covariables afectan sólo el nivel y por lo tanto producen un movimiento vertical, hacia arriba o hacia abajo, de la forma básica de la función de riesgo.⁵ El mismo permite flexibilidad funcional y una sencilla interpretación.⁶

Asimismo, en los modelos de duración en donde existen diferentes destinos a los que pueden llegar aquellos que abandonan un determinado estado, el riesgo de salida del mismo será la suma de las funciones de riesgo de ir a los diferentes destinos, las cuales son llamadas funciones de intensidades de transición. Si se supone que éstas son proporcionales, es posible estimarlas a partir del método logit-multinomial en donde la probabilidad de dirigirse a un determinado destino con relación a otro no depende del tiempo.

En este trabajo se analizará la movilidad correspondiente al promedio de los años noventa –estrictamente, del período que se extendió entre 1988 y 1999– y, con el objeto de estudiar eventuales cambios asociados a los desarrollos habidos en el mercado de trabajo, y a las modificaciones en las regulaciones laborales, también se compararán sus características en dos subperíodos: 1989-94 y 1995-99.

⁴ Véase, por ejemplo, Beccaria (2001).

⁵ En Beccaria y Maurizio (2003; pg. 7-10) se detallan las funciones asociadas a los modelos de duración y, en particular, se discuten las funciones de distribución más ampliamente utilizadas en los mismos. Para más detalle véase, por ejemplo, Kiefer (1988), Kalbfleisch y Prentice (1980), Lancaster (1990), Heckman y Singer (1984), Cox y Oakes (1985), Hausman y Han (1990), Klein y Moeschberger (1997), Parmar y Machin (1996).

⁶ Este modelo ha sido frecuentemente utilizado puesto que supone un término intermedio razonable entre el estimador Kaplan-Meier y los modelos paramétricos, los que pueden imponer una estructura demasiado rígida sobre los datos

1.2. La fuente de información

La información sobre movimientos ocupacionales que se empleará proviene de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que realiza el INDEC. Se recurrirá, en este artículo, a los microdatos del Gran Buenos Aires puesto que son los únicos disponibles para todo el período considerado. La encuesta no es de tipo longitudinal ni efectúa preguntas retrospectivas, por lo cual no indaga directamente acerca de cambios en el tiempo. Es posible, sin embargo, construir datos de este tipo debido a que el panel de su muestra es rotativo y los hogares son entrevistados en cuatro oportunidades sucesivas. Por consiguiente, a partir de la comparación de la situación de un individuo en un relevamiento u “onda”, con la de la misma persona en la siguiente onda es posible evaluar si el mismo ha experimentado algún cambio en diversas variables, incluidas las ocupacionales.

La información sobre cambios que surge de la EPH enfrenta algunas limitaciones. Unas obedecen a que el panel de la muestra es rotativo, conformado por cuatro subpaneles, uno de los cuales ingresa y otro egresa en cada una de las ondas. En cada oportunidad se renueva, por tanto, el 25% de la muestra, lo cual implica que entre dos ondas sucesivas es posible comparar el 75% de aquella. Este hecho en sí mismo no introduce dificultades serias, especialmente para este trabajo que recurrirá a una combinación de datos de varios períodos. La cuestión a tener en cuenta es que la proporción efectiva de hogares y personas que se reentrevista es menor a ese porcentaje ya que hay pérdida de casos por diversos motivos (personas que deciden abandonar el panel o dificultades en las tareas de campo, por ejemplo). Nuevamente, ello no generaría en principio dificultades salvo por el hecho que puede introducir un sesgo en la muestra y todavía no se ha investigado el tipo de sesgo asociado al fenómeno de “*attrition*”. Otro punto a considerar es que la cantidad de cambios que se miden al comparar dos ondas sucesivas de la Encuesta subestima aquellos efectivamente ocurridos ya que se están identificando transiciones a partir de la comparación de dos observaciones entre las que median aproximadamente seis meses. Los individuos pudieron, por tanto, realizar dos o más movimientos de carácter simétrico durante ese período que transcurre entre las dos ondas —por ejemplo, desde la inactividad al desempleo y viceversa—, sin que ellos puedan ser captados.

Debe tenerse en cuenta que el episodio observado en una onda (en este caso, el estar empleado en un determinado puesto) puede, o no, haber finalizado en la siguiente. Para aquellos casos en los cuales la ocupación continúa en progreso en la segunda

observación, sólo se conoce su duración incompleta y, por lo tanto, se encuentra censurada. Para aquellos que experimentaron cambios de estado entre las dos observaciones (dejaron de estar ocupados o cambiaron de puesto) sólo se cuenta con una información aproximada de la duración completa que sería igual a la antigüedad en la primera observación, más seis meses (período que media entre cada onda de la encuesta) menos la antigüedad en el estado u ocupación de la segunda observación. Esto constituye otra fuente posible de sesgos. Puesto que en el primer caso sólo se conoce la duración incompleta del episodio, las duraciones estimadas son menores a las reales. Heckman y Singer (1984) demuestran que bajo ciertos supuestos el episodio completo debería ser, en promedio, el doble del registrado. Pero, por el contrario, como sólo se consideran a los ocupados en el momento inicial, los episodios incompletos son de mayor duración que los completos. Estos autores, demuestran también que bajo los mismos supuestos, más el de no dependencia a la duración en el estado, ambos efectos se cancelan exactamente.

Otra dificultad, de índole diferente, se origina en la calidad de la variable “antigüedad” en el puesto en la EPH ya que se detectaron algunas inconsistencias en las declaraciones luego de un examen detallado de la misma. Sin embargo, no se ha intentado efectuar correcciones, especialmente porque tales problemas parecen estar concentrados en antigüedades de duraciones elevadas, las que, como se verá más adelante, se han excluido del análisis.

No obstante las limitaciones comentadas, la información utilizada permite obtener un panorama razonable de la dinámica del mercado laboral al permitir identificar la casi totalidad de las transiciones experimentadas por un trabajador ocupado.

2. LAS SALIDAS DESDE LA OCUPACIÓN

En esta sección se analizará el grado de movilidad ocupacional en el Gran Buenos Aires desde fines de los ochenta y los cambios que el mismo registró a lo largo del período. En particular, se estudiará la influencia que la duración acumulada en una determinada ocupación, así como ciertas características personales y de la ocupación, tuvieron sobre la probabilidad de transitar desde un puesto de trabajo hacia otro estado.

Se restringirá el análisis al conjunto de ocupados con más de 15 años y hasta 65 años en el caso de los hombres y 60 años en el caso de las mujeres. Estas últimas son las edades en las cuales resulta obligatorio el retiro en Argentina, con lo cual se procura

minimizar el sesgo que pueden generar las salidas hacia la inactividad de los individuos con edades avanzadas⁷. Asimismo, el estudio abarca a los ocupados que en la primera observación declararon una antigüedad en el puesto no mayor a los 60 meses, subgrupo que representa, aproximadamente, el 60 % del total de las observaciones. Ello permite disminuir los efectos del error asociado a la medición de la variable antigüedad el cual, como ya ha sido comentado, se concentra fundamentalmente en los tramos de duración más altos. Por último, se excluyeron aquellos individuos que trabajan en el sector público, el servicio doméstico o en la construcción, sectores que no fueron alcanzados por las modificaciones habidas en las regulaciones laborales de los años noventa. En el caso del servicio doméstico y de la construcción existen, además, serias dificultades para identificar exactamente los cambios de puestos de trabajo. De modo de apreciar los efectos de las dos últimas exclusiones, se muestran en el Cuadro 1 las tasas de salida desde un puesto de trabajo hacia cualquier destino obtenidas para el total de los ocupados, para los empleados en las ramas mencionadas, para aquellos con más de 5 años de antigüedad en el puesto y, finalmente, para el grupo que será el objeto de estudio de este trabajo.

CUADRO 1
TASAS DE SALIDA DE LA OCUPACIÓN A TODOS LOS DESTINOS
Ocupados en edades activas 1/
Período 1988-1999

Duración en la ocupación en la primera onda	Total	Grupo a considerar (excluidos S. Doméstico, Construcción y S. Público)	Servicio doméstico	Construcción	Sector público
Total hasta 1 año	40.20	38.61	48.13	55.68	28.46
1 año- 5 años	18.65	16.51	25.49	33.87	10.70
Total hasta 5 años	27.75	26.80	35.62	46.68	16.54
Más de 5 años	10.78	10.44	16.78	26.75	5.29
Total (sin restringir dur)	20.51	20.02	29.93	38.70	10.40

1/ Entre 15 y 65 años para varones y entre 15 y 60 años para mujeres

Se aprecia que el grupo a considerar en este trabajo presenta una menor estabilidad que la del total de los ocupados, como consecuencia de dos efectos contrapuestos. Por un lado, el hecho de restringir sectorialmente la muestra reduce la tasa de salida debido a que los trabajadores del servicio doméstico y de la construcción presentan una muy fuerte rotación laboral que no es compensada por la no consideración del sector público. Por el contrario, al limitar el análisis a personas con

⁷ Existe la opción de acogerse al beneficio jubilatorio a partir de los 55 para el caso de las mujeres y los 60 años para los varones, pero en tal caso el haber que se recibe es inferior. Se realizaron ejercicios restringiendo el universo a aquellos individuos que tuviesen como máximo esas edades, pero los resultados no difieren de los que aquí se discuten.

hasta 60 meses de antigüedad en el puesto eleva la inestabilidad promedio dado que el grupo excluido presenta una mayor tasa de permanencia en el mercado laboral.

2.1. El período completo

Con el objetivo de analizar el efecto de la duración sobre el grado de movilidad de los ocupados, y como una primera aproximación al estudio de las probabilidades condicionales de transición, se presentan a continuación las tasas de salida desde un determinado puesto de trabajo dirigidas hacia otra ocupación, el desempleo o la inactividad. Dichas tasas corresponden al promedio del período considerado –comprendido entre 1988 y 1999– y fueron calculadas para subconjuntos de empleados definidos por el tiempo de permanencia en la ocupación al momento inicial.

CUADRO 2
TASAS DE SALIDA DE LA OCUPACIÓN
Ocupados totales. Período 1988-1999

Duración en la ocupación	Tasas de salida a todos los destinos (%)
Hasta 3 meses	53.38
3-6 meses	36.20
6 meses a 1 año	26.32
1 año-2 años	19.60
2 años- 5 años	14.55
Total hasta 1 año	38.61
1 año – 5 años	16.51
Total hasta 5 años	26.80

Más de la mitad de los ocupados con una duración acumulada de hasta 3 meses dejan su puesto de trabajo durante el medio año que transcurre entre dos observaciones consecutivas. En contraposición a ello, en promedio, sólo lo hace un 16% de aquellos con una duración superior al año. Como resultaba esperable –y de manera consistente con los resultados obtenidos en numerosos trabajos de este tipo que existen para diversos países,⁸ incluyendo Argentina⁹–, la duración en el puesto aparece como una variable de gran relevancia para explicar diferencias en las tasas de salida.

Cuatro suelen ser los argumentos a los que usualmente se recurre para dar cuenta de la relación inversa entre la tasa de salida desde la ocupación y la duración en el puesto. El primero de ellos hace referencia al papel del capital humano específico que es provisto por la empresa y que se acumula con la experiencia. En este sentido, el empresario –que soporta el costo de brindar esta capacitación específica– tendrá interés

⁸ Farber (1999); Kugler (2000); Calderón-Madrid (2000); Saavedra y Torero (2000).

⁹ Hopenhayn (2001).

en retener a los empleados en los cuales ha invertido, hecho que se traduce en que las tasas de salida declinen con la antigüedad en el puesto.¹⁰

También relacionado con los modelos de capital humano específico, un segundo argumento que puede explicar la relación entre duración del puesto y probabilidad de salida hace referencia a la calidad del “*matching*” entre los atributos de una ocupación dada, y las capacidades efectivas del trabajador. Tanto unos como otras no se conocen *ex - ante* sino que se revelan en el desempeño mismo del puesto. Si alguna de las partes de la relación laboral considera que los atributos de la otra se ubican por debajo de los esperado—la calidad del *matching* es inadecuada—, decidirá dejar sin efecto la relación. Puesto que en general la información sobre la ocupación y el trabajador se obtiene durante los primeros meses, esta teoría ofrece una explicación adicional de las más altas tasas de rotación en los primeros meses de antigüedad en el puesto.

Un tercer argumento destaca la heterogeneidad de la fuerza de trabajo y, en particular señala que, para una antigüedad dada, existen diferencias en las tasas de rotación laboral entre trabajadores con características disímiles. Precisamente, la probabilidad de encontrar a aquellos más inestables es mayor en los primeros estratos de duración ya que estas personas tienen bajas chances de alcanzar antigüedades elevadas. El resultado de ello es que a medida que aumenta la duración, también lo hace la probabilidad de encontrar a personas más estables y por lo tanto con menores tasas de salida de la ocupación. Esta última consideración resulta razonable y cuenta con cierto apoyo empírico ya que, como se constatará más adelante, existen diferencias en las tasas de movilidad laboral entre grupos de ocupados definidos por ciertos atributos personales. Sin embargo, también se observa en cada uno de ellos una relación inversa entre la antigüedad del puesto y la probabilidad de salida. Parecería, entonces que, más allá de la heterogeneidad de la fuerza de trabajo, existe una dependencia de la movilidad a la duración que puede ser explicada por los modelos de capital humano específico conjuntamente con los modelos de *matching*.¹¹

Finalmente, en adición a estos argumentos, también puede invocarse la influencia de las regulaciones laborales —en especial, los costos del despido—¹² para dar cuenta de la asociación entre duración del puesto y tasa de salida. La mayor parte de las

¹⁰ Véase, por ejemplo, Becker (1975); Oi (1962); Farber (1999).

¹¹ Alternativamente, podría argumentarse que la información empírica a la que usualmente se recurre no capta otras diferencias en los atributos de los individuos.

¹² Que incluye no sólo las indemnizaciones que se fijan en algunos regímenes, sino también los derivados de procedimientos administrativos y/o preavisos.

normas asocian, de manera directa, la magnitud de ese costo a la antigüedad del trabajador en la firma, hecho que puede constituir un disuasorio adicional para que se despidan personal con mayor experiencia.

El Cuadro 2 también muestra que la duración no influye con la misma intensidad a lo largo de la función de supervivencia en la ocupación sino que disminuye su aporte marginal a medida que aumenta la antigüedad. En efecto, 53% de los ocupados con menor duración abandona su puesto de trabajo entre dos ondas sucesivas, porcentaje que se reduce en 17 puntos porcentuales (p.p) cuando la antigüedad en el puesto está comprendida entre 4 y 6 meses (lo que implica una caída del 32%). Sin embargo, y con relación a este grupo, los ocupados del tercer estrato de duración considerado (que es del doble de extensión que los otros) logran reducir el riesgo de salida en poco menos de 10 p.p. Posteriormente, el descenso de la tasa de salida es menor, lo cual implica que las diferencias más importantes se verifican entre los tramos inferiores al año. La intensidad de la influencia de la duración encontrada en este caso resulta también similar a la que muestran diversos trabajos para otros países.¹³

Sin bien nuevamente los modelos de capital humano pueden dar cuenta de estos hechos, parece plausible suponer que de acuerdo a esta teoría la disminución en las tasas de salida debiera ser más parsimoniosa. La abrupta caída en la inestabilidad que se verifica a partir del año de antigüedad en el puesto resulta más compatible con los modelos de *matching*. El hecho que el costo de despido resulte muy bajo durante los primeros meses de contrato como consecuencia de la vigencia del “período de prueba” para luego incrementarse de manera más proporcional puede también contribuir a explicar tasas de salida más elevadas durante ese lapso.

A los efectos de analizar la influencia de los atributos personales (género, nivel de educación¹⁴, posición en el hogar y edad) y del puesto (rama de actividad y categoría) sobre la inestabilidad ocupacional, se han estimado funciones de riesgo a partir del modelo proporcional de Cox. Como ha sido comentado previamente, este

¹³ Se llevaron a cabo estimaciones de las funciones de riesgo y de supervivencia a partir del estimador de Kaplan-Meier las cuales confirman estas regularidades. En ellas se visualiza el decrecimiento sistemático de la “tasa de mortalidad” a medida que aumenta la duración en el estado -especialmente en el tramo que va hasta un año-, mostrando que la función de riesgo es monótona y que presenta dependencia negativa a la duración en el puesto.

¹⁴ Estrictamente, la educación puede también considerarse una variable “proxy” al nivel de calificación del puesto.

modelo permite flexibilidad funcional y supone un efecto proporcional de las covariables sobre la probabilidad condicional de salida de la ocupación.¹⁵

Se han estimado diferentes regresiones: para el total y para diferentes subgrupos de ocupados, para cada subperíodo, incorporando efectos cruzados de las variables y considerando alternativamente tramos de duración de hasta 12 y 60 meses. En el Anexo se presentan todos los resultados.¹⁶

A partir de las regresiones para el total de los ocupados se concluye que la categoría ocupacional define conjuntos de ocupados con las mayores diferencias en sus grados de inestabilidad. Los coeficientes de estas regresiones tienen los signos esperados; los asalariados registrados en la seguridad social presentan las menores probabilidades de salida mientras que aquellos no registrados exhiben la mayor, ubicándose los trabajadores independientes en una situación intermedia. Este resultado se observa en los dos tramos de duración analizados aunque la magnitud de las diferencias es menor en el primer año de antigüedad (Cuadro A.1 del Anexo).¹⁷

Los asalariados no registrados tienen costos regulatorios asociados al despido muy bajos, lo cual lleva a que resulten atractivos para ser empleados en sectores con niveles de actividad, y/o posiciones, inestables.¹⁸ Además, podría suceder que los empleadores recurran a esta figura como sustituto del período de prueba o para contar con uno más prolongado que el legalmente establecido. La mayor estabilidad de los asalariados registrados obedecería, por su parte, a la presencia de esos costos de salida y a la mayor cantidad y calidad de capacitación específica que les brindan los empleadores. A su vez, los trabajadores no cubiertos por la seguridad social, al igual que los trabajadores por cuenta propia, tienen una mayor presencia en actividades independientes o de pequeña escala –informales– que están regularmente sujetas a

¹⁵ El test de proporcionalidad realizado sugiere que el efecto de la antigüedad sería proporcional, por lo que el uso del modelo de Cox aparece como adecuado en este caso.

¹⁶ Las covariables son: Educación (hasta secundaria incompleta, secundaria completa/terciaria incompleta y terciaria completa), Edad, Género (1 si es mujer y 0 si es hombre), Jefe (1 si es jefe y 0 en cualquier otro caso), Categoría (asalariados registrados, asalariados no registrados y no asalariados) y Rama de actividad (industria, comercio, transporte, servicios financieros y otros servicios).

¹⁷ Las diferencias en las tasas de salidas entre categorías aumenta con la antigüedad y resulta mínima para el tramo de tres meses o menos. Ello señala que la rotación continúa siendo muy elevada entre los asalariados no cubiertos y los no asalariados con duraciones superiores al año. Por su parte, la tasa de salida del conjunto de los asalariados registrados también resulta significativa para aquellos con duraciones bajas. Este resultado, también encontrado en estudios para otros países, reflejaría la importancia del efecto de los “matching” inadecuados junto con el escaso costo que el despido suele tener estos en tramos de duración. (Beccaria y Maurizio, 2003, Cuadro A.1 del Anexo)

¹⁸ Serían aquellos derivados de las multas y resarcimiento que el empleador podría tener que abonar si el trabajador no registrado despedido efectúa una denuncia ante las autoridades laborales.

eventos que las hace más vulnerables. En ellas resulta, por otra parte, reducida la inversión en capital fijo, lo cual facilita la interrupción de la operación.

Por su parte, el género y la posición en el hogar también son variables fuertemente significativas y también tienen los signos esperados. Sin embargo, estas diferencias tienen una menor entidad que las anteriormente comentadas. En particular, los hombres y los jefes de hogar enfrentan menor volatilidad que las mujeres¹⁹ y no jefes, respectivamente. Estos resultados se mantienen en cada una de las tres regresiones computadas para los grupos definidos según la categoría, por lo que las mujeres y los no jefes no son más inestables sólo porque acceden a puestos más precarios sino que presentan mayor tasa de salida que el resto de los empleados aún en puestos cubiertos. Sin embargo es interesante notar que el género y la posición en el hogar dejan de ser estadísticamente significativas cuando se excluye la salida a la inactividad (Cuadro A.8 del Anexo). Ello indicaría que las transiciones desde la actividad a la inactividad de las mujeres y los no jefes compensan en parte la mayor cantidad de salidas hacia el desempleo de los varones y los jefes. Asimismo se observa que la posición en el hogar es también una variable importante en la regresión estimada para las mujeres, siendo las jefas más estables que las trabajadoras secundarias.²⁰

La mayor probabilidad de salida de las mujeres suele ser explicada por las responsabilidades que ellas tienen normalmente en el desarrollo de ciertas actividades no económicas, situación determinada por las pautas culturales y el ciclo de vida. Adicionalmente, estos patrones culturales se encontrarían reforzados por el hecho que los empleadores, ante la evidencia de la mayor rotación que exhiben las mujeres en conjunto, tienden a discriminarlas haciendo recaer sobre ellas una cantidad no proporcional de puestos inestables, a igualdad de categoría y nivel educativo que los hombres.

Los coeficientes correspondientes a la variable educación también resultaron significativos para explicar la probabilidad de salida de un determinado puesto de trabajo. En particular, el nivel de escolaridad se relaciona inversamente con la tasa de salida reflejando la mayor inestabilidad relativa que enfrentan los menos escolarizados.

¹⁹ A similares resultados han llegado, por ejemplo, Cerruti (2000a), así como Rubery, Smith y Fagan (1999).

²⁰ Del análisis de las tasas de salida se observa que las brechas entre géneros también varían positivamente con la antigüedad, alcanzando un mínimo en el caso de los trabajadores con tres meses o menos de duración en el puesto (Beccaria y Maurizio, 2003, Cuadro A.1 del Anexo).

El efecto de esta variable se refuerza a medida que aumenta la antigüedad en el puesto.²¹ El argumento básico que explica esta relación inversa es el señalado más arriba acerca del capital humano específico para lo cual debe tenerse en cuenta, por un lado, que el nivel educativo se encuentra estrechamente asociado a la calificación del puesto y, por otro lado, que el capital humano específico y el general suelen ser complementarios. Por tanto, los trabajadores más educados tienden a recibir mayor capacitación específica con lo cual los empleadores tratan de retenerlos, y cada vez más a medida que adquieren más experiencia en el puesto. Adicionalmente, la escolaridad aumenta, *per se*, la probabilidad de alcanzar mejores puestos cuando se exigen credenciales superiores a las que serían necesarias para el desempeño del mismo. Asimismo, los trabajadores más educados se encuentran, más frecuentemente, en puestos registrados, los que, como se analizó más arriba, cuentan con mayor estabilidad. Esta es otra de las razones de la menor rotación de aquellos con elevada educación.

Por su parte, se observa que el coeficiente correspondiente a la edad es negativo y significativo, indicando que son los trabajadores más jóvenes los que enfrentan las mayores tasas de salida desde la ocupación. Diversos argumentos explican la elevada inestabilidad de aquellos en el mercado de trabajo. Desde el lado de la oferta, se señala que la mayor intermitencia obedece a la presencia de actividades alternativas, básicamente el estudio. En parte por esta misma razón, pero desde el lado de la demanda, suele indicarse que los jóvenes son considerados menos confiables por los empleadores y, por ende, se les ofrece, en mayor porcentaje que a otros grupos, puestos inherentemente más inestables, principalmente aquellos no cubiertos por la seguridad social. Sin embargo, aún entre los trabajadores registrados se verifica que los más jóvenes rotan con mayor intensidad en el mercado laboral,²² esto es, más allá de la segregación, ellos efectivamente presentarían una mayor inestabilidad laboral. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que la información analizada puede estar subestimando el grado efectivo de segregación, en tanto la elevada tasa de salida de los asalariados cubiertos jóvenes puede estar en realidad indicando, en parte, que ocupan los puestos registrados más inestables. Por último, como estos trabajadores poseen, por definición, una escasa experiencia laboral presentan una menor probabilidad de encontrarse en un

²¹ A partir del análisis de las tasas de salida se confirma que las diferencias entre los niveles de educación se reducen marcadamente cuando se considera a los empleados con hasta tres meses de antigüedad (Beccaria y Maurizio, 2003, Cuadro A.1 del Anexo).

puesto de larga duración y, por lo tanto, se ven afectados por la mayor inestabilidad propia de las duraciones más cortas, tal como ha sido analizado previamente.

Por último, los coeficientes correspondientes a la rama de actividad muestran, en cambio, que esta variable tiene un escaso papel en la explicación de las diferencias en las tasas de salida de los ocupados.²³

En resumen, todas las características consideradas, excepto la rama, contribuyen a explicar las diferencias en el grado de estabilidad ocupacional. Sin embargo, el tipo de relación laboral aparece como la más importante, seguida por la educación.^{24 25} Los efectos de todas estas dimensiones tienden, a su vez, a reforzarse entre sí en tanto las posiciones asalariadas no registradas y, en menor medida, las cuenta propias, concentran puestos de baja calificación. Por su parte, los jóvenes se encuentran sobrerrepresentados entre estos últimos.

Cuando se examina el efecto conjunto de la educación y la categoría se observa que los asalariados registrados son más estables independientemente del nivel educativo alcanzado (Cuadros A.9, A.10 y A.11 del Anexo). De hecho, a partir de las tasas de salida, se verifica que los no registrados que completaron el nivel terciario presentan mayor movilidad que aquellos con menos educación pero que desarrollan sus actividades en un puesto registrado; entre los no cubiertos por la seguridad social resulta mínimo el efecto de la educación²⁶.

Por su parte, si bien el género es menos diferenciador que el nivel educativo y la categoría, los coeficientes de esta variable son significativos en cada una de las regresiones realizadas para las categorías ocupacionales y niveles educacionales. Sin embargo, es entre los no asalariados (Cuadro A.5 del Anexo) y los no registrados (Cuadro A.4 del Anexo) donde el efecto del género es más importante. Entre los

²² En particular, entre los trabajadores registrados se verifica que, mientras que en el tramo de 15 a 30 años casi el 16% sale de la ocupación en el estrato de hasta 3 meses de duración, dicho valor desciende al 10% en el grupo de 30 a 45 años de edad.

²³ Ejercicios preliminares también mostraron que el tamaño del establecimiento no resultaba significativo; sin embargo, como esta variable se mide con escasa calidad en las encuestas de hogares, se decidió excluirla de las estimaciones.

²⁴ Las tasas de salida calculadas para los diferentes grupos definidos según estas dimensiones confirman que la categoría ocupacional -en primer lugar- y la educación -en segundo lugar- son las variables que explican las mayores diferencias en el grado de rotación laboral de los ocupados. Asimismo, las estimaciones de las funciones de riesgo de Kaplan-Meier también convalidan estas regularidades. (Beccaria y Maurizio, 2002, Cuadro A.1 del Anexo y Gráfico A.1).

²⁵ A partir de Kaplan-Meier también se observa que las funciones de riesgo de los diferentes conjuntos de población no se cruzan en ningún momento, lo cual indica que algunos de ellos tienen sistemáticamente mayor inestabilidad que otros, independientemente de la antigüedad en el puesto (Beccaria y Maurizio, 2002, Gráfico A.1).

²⁶ (Beccaria y Maurizio, 2002, Gráfico A.1).

registrados, si bien esta variable sigue siendo significativa, su efecto es mucho menor que en los otros dos casos (Cuadro A.3 del Anexo).

2.2. Cambios entre subperíodos

En esta sección se estudiarán los cambios habidos en el grado y características de la movilidad ocupacional entre los dos subperíodos considerados. Este análisis permitirá explorar la hipótesis que la mayor inestabilidad macroeconómica verificada a partir de mediados de la década y, especialmente, las alteraciones habidas en el funcionamiento del mercado de trabajo –en particular, las modificaciones en la importancia de las diferentes categorías ocupacionales– conjuntamente con las experimentadas por el marco regulatorio laboral, habrían derivado en una menor tasa de retención en la ocupación.

CUADRO 3
DIFERENCIAS EN LAS TASAS DE SALIDA DE LA OCUPACIÓN
Ocupados totales. Subperíodos 1988-1994 y 1995-1999

Duración en la ocupación	1988-1994	1995-1999	Diferencia
Hasta 3 meses	51.63	55.10	6.72%
3-6 meses	36.39	35.97	-1.16%
6 meses a 1 año	24.93	28.09	12.66%
1 año-2 años	20.74	18.32	-11.69%
2- 5 años	14.68	14.41	-1.85%
Total hasta 1 año	36.74	40.75	10.93%
1 año -5 años	17.06	15.90	-6.82%
Total hasta 5 años	26.35	27.32	3.68%

El Cuadro 3 muestra un incremento de la tasa promedio de salida de la ocupación como consecuencia del aumento que registran los grupos de menor antigüedad en el puesto. Por el contrario, los individuos con una duración superior al año aumentaron la estabilidad laboral. Por tanto, y como es usual, el crecimiento de la inestabilidad fue producto de la mayor rotación que afectó a posiciones de corta duración.²⁷

Las modificaciones en el grado de rotación media de las ocupaciones entre los dos subperíodos fueron de diferente intensidad entre los grupos definidos por las variables arriba analizadas, tal como lo muestran las estimaciones del modelo de Cox. Para estimar estadísticamente los cambios en la movilidad ocupacional a lo largo de los noventa se incluyó en las regresiones una variable *dummy* (la variable “período”) que

²⁷ Nuevamente, estas regularidades se confirman en las estimaciones de Kaplan-Meier para cada uno de los períodos (Beccaria y Maurizio, 2003, Gráfico 4)

pretende capturar el probable efecto que los cambios habidos en el funcionamiento del mercado de trabajo, las modificaciones en las regulaciones laborales y la mayor inestabilidad macroeconómica acaecidos fundamentalmente en la segunda mitad de los noventa pudieron haber tenido sobre la movilidad laboral. Es por ello que esta variable adopta el valor 0 desde 1988 a 1994 y 1 desde 1995 a 1999.

Efectivamente, el parámetro de la misma resultó positivo y significativo en la regresión que incluye a todos los ocupados, confirmando que durante la segunda mitad de los noventa se incrementó el riesgo de dejar una determinada ocupación respecto a los años previos (Cuadro A:1 del Anexo). Tal aumento se verificó fundamentalmente en los tramos de duración más bajos, hasta un año de antigüedad. Ello indica que se amplió la brecha de estabilidad entre ocupados de diferente duración puesto que en el segundo período se redujo la permanencia laboral de aquellos que inicialmente ya presentaban mayor rotación.

Para evaluar los cambios en las contribuciones de las variables analizadas a las modificaciones de la estabilidad, se estimaron regresiones para cada uno de los dos subperíodos (Cuadro A.2. del Anexo). Los signos de todos los coeficientes se mantienen en las dos regresiones lo cual indica que, más allá del incremento en la inestabilidad, los grupos que presentaban menores tasas de retención en el puesto en la primera mitad de los noventa lo siguen siendo en la segunda mitad.

Asimismo, del análisis de los coeficientes de ambas regresiones se desprende que aumentó la brecha entre categorías, lo cual, a su vez, se confirma en las estimaciones realizadas para cada uno de los tres grupos definidos a partir de esta característica. En particular, la variable “período” no es significativa cuando el modelo se estima exclusivamente para los asalariados registrados (Cuadro A.3 del Anexo) mientras sí lo es cuando se lo hace para cada uno de las otras dos categorías (Cuadros A.4 y A.5 del Anexo). Esto indicaría, entonces, que el incremento en la brecha se debe a que los asalariados registrados mantuvieron, en promedio, el grado de rotación que registraban en el primer subperíodo, mientras que los otros dos grupos lo incrementaron. Ello, asimismo, se manifiesta en la regresión completa a través de coeficientes de signo positivo para las variables que combinan período con categoría (“pasnreg” y “pnoasal”): más allá del aumento de la inestabilidad global, los no

asalariados y los asalariados no registrados se hicieron aún más inestables, con el consecuente aumento en la relevancia de esta variable en la movilidad laboral.²⁸

El incremento verificado en la tasa de salida de quienes desempeñan actividades de manera independiente podría estar asociado a las modificaciones experimentadas por el sector informal, del cual ese grupo es un componente importante. Una buena parte de las actividades informales urbanas de Argentina tenía, tradicionalmente, un carácter menos precario que en el estereotipo clásico de los mercados laborales de países en desarrollo. Esta porción consistía en unidades pequeñas pero con algún grado de estructuración, y que generaban ingresos y niveles de estabilidad ocupacional, adecuados a sus miembros. La reestructuración productiva de los noventa afectó a una parte de este segmento, fenómeno que no sólo llevó a que se redujese su tamaño –tal como se comentó en una sección anterior– sino se alterase su composición. Las actividades más informales y precarias habrían pasado a tener más preeminencia, con el consecuente incremento de la inestabilidad promedio de los trabajadores por cuenta propia.

Los resultados del modelo dan cuenta, asimismo, que el género tiene un menor poder explicativo en el segundo período. Ello se evidencia, por un lado, en los resultados de las regresiones para cada uno de los subperíodos y, por otro, en el hecho que la variable “período” no resulta estadísticamente diferente de cero en caso de restringir la estimación a las mujeres, mientras que es positiva y fuertemente significativa para los hombres. Esto, nuevamente, explica que en la regresión para el período completo, y para el tramo reducido de duración, la variable que combina el género con el período (“pgénero”) resulte negativa mientras que “período” sigue siendo positiva: si bien aumentó la inestabilidad para todos los ocupados, este incremento fue mayor para el grupo previamente más estable (hombres).²⁹ Asimismo, a partir de la regresión estimada para los hombres de hasta 60 meses de antigüedad se verifica que cuando se incluyen como variables explicativas a aquellas que combinan el período con la categoría, éstas presentan valores positivos y significativos mientras que “período” deja de ser estadísticamente diferente de cero. Ello indicaría que las variaciones en la

²⁸ Las estimaciones de Kaplan-Meier permiten visualizar claramente este fenómeno (Beccaria y Maurizio, 2003, Gráfico A.2).

²⁹ A partir de las tasas de salida de cada subperíodo se comprueba que la disminución en las correspondientes a las mujeres resultó fundamentalmente de la variación habida entre quienes tenían una ocupación con antigüedad superior al año, siendo mínima la registrada entre las mujeres con puestos de menor duración. Sin embargo, al restringir el análisis a este subconjunto de corta duración, igualmente se

tasa de salida de los varones a lo largo de los noventa se explican fundamentalmente por los cambios habidos en el grado de estabilidad de las categorías.

Se desprende, entonces, que las mujeres no acompañaron el proceso de mayor inestabilidad laboral que experimentaron los hombres. Ellos aumentaron la probabilidad de salida en todas las categorías y grupos educacionales. A fin de comprender la estabilidad del nivel de rotación media de las mujeres conviene enfatizar que la tasa de actividad femenina continuó creciendo a lo largo de la década, prolongando una tendencia de más largo plazo. Esta evolución resulta similar a la encontrada en otros países –por ejemplo, muchos europeos– en los cuales ello se verifica incluso en períodos de recesión económica.³⁰ Podría concluirse, entonces, que la mujer viene gradualmente adoptando pautas de participación económicas más estables, independientes del ciclo económico y, por tanto, más similares a las de los hombres. La experiencia internacional también muestra que este crecimiento de la tasa de participación de las mujeres está asociada a una mayor permanencia en la fuerza laboral una vez que se incorporan a ella.³¹ Entre algunas de las razones de tal comportamiento se encontraría el aumento en el nivel educativo lo cual, desde el lado de la demanda –y por lo señalado más arriba– implica una menor rotación. A su vez, este mejoramiento en la escolaridad interactúa con modificaciones en las pautas culturales que llevan a que las mujeres estén dispuestas a aceptar relaciones laborales más estables. En este sentido, suele enfatizarse el efecto de los cambios en la división del trabajo dentro del hogar que llevan a un mayor involucramiento del hombre en las tareas domésticas. Asimismo se argumenta que las mujeres han disminuido su tasa de fertilidad al conformar más tardíamente el grupo familiar, lo que les permite permanecer períodos más prolongado dentro de la fuerza de trabajo.

A la luz de esta evidencia, podría sugerirse que el mantenimiento del grado de movilidad ocupacional de las mujeres que se registró en el Gran Buenos Aires entre principios y fines de los noventa reflejaría un comportamiento de largo plazo hacia la presencia más estable de las mujeres el mercado de trabajo. Esta tendencia habría sido parcialmente contrarrestada por un incremento global de la inestabilidad laboral. El argumento de la mejora relativa del nivel educativo aparece, sin embargo, como menos

comprueba la diferencia de comportamiento entre géneros ya que los varones aumentaron fuertemente la tasa de salida, la que se mantiene entre las mujeres (Beccaria y Maurizio, 2003, Cuadro A.3 del Anexo).

³⁰ No obstante ello, la tasa de participación femenina en Argentina continúa siendo más baja que en la mayoría de los países europeos, excepto –en algunos casos– la correspondiente a los primeros tramos de edad (por la entrada más tardía al mundo laboral de las mujeres en los países europeos).

relevante en Argentina para explicar el proceso hacia una inserción más permanente de las mujeres en el mercado de trabajo;³² el mismo sería, en cambio, un reflejo de las importantes modificaciones habidas en los valores culturales. También se ha enfatizado que durante los noventa, la mayor participación fue acompañada por un empeoramiento en las condiciones laborales que obligó a los trabajadores secundarios –básicamente las mujeres- a intentar compensar la caída de ingresos experimentada por el jefe de hogar.³³ Como se muestra en el Cuadro 4, esta respuesta ha implicado la necesidad de aceptar, en una elevada proporción, puestos inestables, precarios.

CUADRO 4
DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN CATEGORÍA Y GÉNERO

Categoría	1988-1994		1995-1999		Variación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asal regist.	52.4%	44.6%	48.4%	41.4%	-7.58%	-7.13%
Asal no regist.	18.9%	23.3%	24.5%	28.2%	29.72%	21.26%
No asal.	28.7%	32.1%	27.1%	30.4%	-5.76%	-5.50%

Como se apreciará en la sección 4.2, el mantenimiento del grado de estabilidad entre las mujeres fue el resultado neto de una mayor permanencia en la población activa –ya que disminuyó el flujo entre la inactividad y la actividad– y, por el otro, una elevación de los movimientos ente la ocupación y la desocupación.

Por su parte, los coeficientes de la regresión (Cuadro A.2 del Anexo) muestran también un incremento en el diferencial de estabilidad según nivel de educación puesto que, en promedio, la inestabilidad aumentó con mayor intensidad en los grupos menos educados. Esto se confirma a partir de las regresiones llevadas a cabo para cada nivel educativo, en donde se observa que el coeficiente de la variable “período” no es estadísticamente significativa en los terciarios completos mientras que sí lo es en los otros dos casos.

Por otro lado, los cambios en las movilidades registradas por los distintos grupos etareos no contribuyeron a explicar el aumento agregado. Por último, la rama de actividad tampoco fue significativa en ninguno de los dos subperíodos lo cual indicaría que no contribuyen a explicar los cambios habidos en las probabilidades de salida. Ello puede estar reflejando el hecho que algunos procesos fueron generalizados sectorialmente, pero también las limitaciones con las que se identifica tal variable en la

³¹ Osterman, (1994); Rubery, et. al (1999); Blau, Ferber y Winkler (2002).

³² El nivel educativo de las mujeres ya era, a mediados de los setenta, similar al de los varones.

³³ En Cerrutti (2000b) se muestra que el mayor incremento de la tasa de actividad de las mujeres durante los noventa se verificó entre 1993-1995, años en los cuales se produjo una caída en la tasa de crecimiento

encuesta de hogares. En particular, razones de tamaño de muestra impiden trabajar con una clasificación suficientemente detallada para evaluar esta dimensión. De cualquier manera, cabe tener en cuenta que las reformas estructurales y el cambio de régimen macroeconómico de los noventa³⁴ debieron haber afectado de manera diferente al grado de estabilidad del empleo de las diversas ramas. En particular, la industria manufacturera tuvo que enfrentar un tipo de cambio sobrevaluado así como una disminución de las barreras arancelarias. Si bien las estrategias llevadas a cabo al interior del sector fueron muy disímiles, el mismo perdió, en su conjunto, la capacidad de generación de empleo. Ello pudo haber contribuido a la inestabilidad global del mercado de trabajo ya que, en promedio, el grado de rotación de la ocupación manufacturera era relativamente reducido. Adicionalmente, los nuevos puestos generados en la industria fueron más precarios e inestables que en el pasado, de manera similar a lo sucedido en otras ramas.³⁵

En resumen, a diferencia de lo comentado al analizar la situación promedio de la década, el género aparece como la dimensión que más explica los cambios entre los dos subperíodos.

Hasta aquí se han examinado los cambios experimentados por las probabilidades de salida desde una determinada ocupación así como los efectos que la duración y variables relevantes han tenido sobre ellos. Se desprende de tal análisis que se produjo un incremento en la movilidad laboral y que ella no tuvo igual intensidad entre diferentes grupos de ocupados sino que, por el contrario, algunos de ellos sufrieron con mayor fuerza el riesgo de perder una ocupación.

El hecho que el nivel y los cambios de las tasas de salida difiera entre grupos ocasiona que la variación en la movilidad promedio de los ocupados no sólo resulte de lo acontecido con riesgos sufridos por cada subgrupo de población sino que también puede estar ocasionada, en parte, por alteraciones en la estructura de la fuerza de trabajo según las características analizadas. Efectivamente, el Cuadro 5 sugiere que ella ha experimentado modificaciones importantes en alguna de las dimensiones consideradas. Se advierte, en primer lugar, un leve aumento de la proporción de asalariados en el total de los ocupados, incremento explicado íntegramente por la mayor presencia de las

económico conjuntamente con un fuerte incremento en la tasa de desempleo de hombres y, en mayor magnitud, de mujeres.

³⁴ Para un análisis de los cambios sectoriales del empleo, véase Frenkel y González Rozada (1999).

³⁵ Si bien las reformas estructurales se produjeron a partir de 1991, cabe considerar que sus efectos impactaron en mayor medida las variables del período 1995-1999 que las de 1988-1994.

posiciones no registradas. Asimismo se verificó una mayor participación de las mujeres y también un incremento en el nivel de educación alcanzado por el total de los ocupados que se refleja en una fuerte caída en la proporción de aquellos que no han alcanzado a completar el nivel secundario. Hubo, por otra parte, un significativo descenso en la importancia de la industria, mientras que, por el contrario, el transporte y el sector financiero incrementaron su participación relativa.

CUADRO 5
CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA LABORAL. OCUPADOS TOTALES.

VARIABLES	1988-94	1995-99	Diferencia
CATEGORÍA			
Asal registrado	50.22%	46.31%	-7.78%
Asal no regist	20.11%	25.63%	27.44%
No asalariado	29.67%	28.06%	-5.43%
GÉNERO			
Hombres	72.49%	70.26%	-3.08%
Mujeres	27.51%	29.74%	8.11%
EDUCACIÓN			
HSI	63.72%	54.99%	-13.70%
SCTI	29.04%	34.53%	18.89%
TC	7.24%	10.48%	44.80%
RAMA			
Industria	34.87%	28.03%	-19.62%
Comercio	32.43%	32.41%	-0.07%
Transporte	9.32%	10.38%	11.29%
Financiero	11.00%	15.73%	42.98%
Otros servicios	12.38%	13.46%	8.74%

Se desprende de esta descripción que la mayor parte de los cambios en la estructura ocupacional verificados a lo largo de la década debieron haber producido, *per se*, un incremento de la inestabilidad laboral. Precisamente, aumentó la presencia de grupos como el de las mujeres que tenían tasas más elevadas, mientras que se redujo la de puestos registrados y del empleo industrial que son, por el contrario, más estable. Por su parte, ha habido un ascenso generalizado del nivel educativo de los ocupados, aunque más intenso entre los trabajadores independientes y no registrados. Ello estaría indicando un incremento de la oferta de mayor calificación pero que no ha logrado insertarse adecuadamente en el mercado de trabajo.

Para evaluar el impacto de los cambios en la estructura ocupacional, se procedió a descomponer el cambio en la inestabilidad total en un “efecto estructura” y un “efecto inestabilidad puro”. Este último es el originado en las variaciones que registran las tasas de salida de cada estrato.³⁶

³⁶ La descomposición considerada fue la siguiente:

En el Cuadro 6 se presentan los resultados de la descomposición, la que fue realizada para el conjunto de los ocupados que viene siendo considerado en el análisis. Allí se observa que la importancia de cada uno de los dos efectos difiere fuertemente según la variable considerada. La inestabilidad de cada grupo definido a partir de la categoría explica casi un tercio del incremento de la variación de la tasa de salida promedio, mientras que prácticamente el resto se debe al aumento de la participación de las ocupaciones que tienen menores tasas de retención. Por su parte, el primero de ellos se explica, en gran medida, por el incremento de la rotación de los no asalariados, compensado en parte por la menor tasa de salida de los asalariados registrados (esta caída fue leve pero, como afecta a más del 50% de la fuerza de trabajo de la primera mitad de los noventa, impacta de manera significativa en la estabilidad total). Por su parte, dados los importantes cambios de composición educacional de la fuerza de trabajo, el efecto estructura es también relevante en este caso. Como el grupo que redujo su participación en el total fue el de menor calificación, el coeficiente presenta signo negativo ya que dicha alteración de la composición produce, ceteris paribus, un aumento de la estabilidad. El incremento de la tasa de salida de este estrato es, a su vez, el principal responsable de la elevada contribución –positiva– del efecto inestabilidad puro. El producido por los cambios estructurales tiene menor peso cuando se efectúa la descomposición tomando en cuenta al género ya que el incremento en la movilidad está casi exclusivamente originado en los cambios en las probabilidades de dejar la ocupación verificados entre los hombres.

CUADRO 6
DESCOMPOSICIÓN DEL AUMENTO EN LA INESTABILIDAD TOTAL

Efectos	Según categoría	Según género	Según educación
Inestabilidad puro	31.8%	80.0%	191.2%
Estructura	76.0%	10.0%	-213.1%
Residuo	-7.8%	10.0%	21.8%

$$(\Delta PS) / PS = \left[\sum_i \left(\Delta \left(\frac{PS_i}{E_i} \right) \times \frac{E_i}{PS} \right) \right] / PS + \left[\sum_i \left(\Delta \left(\frac{E_i}{PS} \right) \times PS_i \right) \right] / PS$$

EFECTO INESTAB EFECTO ESTRUCTURA

donde PS es la probabilidad de salida desde la ocupación, PS_i es la tasa de salida del grupo "i", E es el número de ocupados y E_i designa el número de ocupados pertenecientes al grupo "i".

3. INTENSIDADES DE TRANSICIÓN

En la sección anterior se estudió la probabilidad que tienen los ocupados de separarse de un empleo y cómo ella variaba entre distintos conjuntos de individuos. En ésta se analizarán, en cambio, las trayectorias que siguen las personas una vez que abandonan un determinado puesto de trabajo. Para ello se examinará, nuevamente, la influencia que ejercen, por un lado, la antigüedad en el puesto y, por el otro, los atributos personales y del mercado laboral. En particular, se evaluará en qué medida existen grupos con una mayor probabilidad de experimentar episodios de desempleo o de pasar directamente a la inactividad.

3.1. Análisis para el período completo

Como ya se mostró en el Cuadro 2, en promedio, 73% de aquellos que se encontraban ocupados en una determinada onda continuaban en el mismo puesto seis meses después.³⁷ Sin embargo, aproximadamente el 13% de los que dejaron la ocupación ya estaban en otro empleo mientras que el 14% restante se distribuye, en proporciones aproximadamente iguales, entre las salidas al desempleo y a la inactividad; similares resultados se observan entre el total de los asalariados (Cuadro 7).

CUADRO 7
MATRIZ DE MOVILIDAD DESDE LA OCUPACIÓN
HACIA DIFERENTE DESTINOS
Período 1988-1999

Destino	Ocupados totales	Asalariados
Ocupación	86.13	87.23
Igual puesto	73.20	73.61
Otro puesto	12.93	13.63
Desempleo	6.92	7.19
Inactividad	6.95	5.58
Total	100.0	100.0
Salida total	26.80	26.39

En el Cuadro 8 se observa que la trayectoria más probable a seguir después de perder una ocupación es dirigirse a otro puesto de trabajo, aunque dicha probabilidad disminuye con la antigüedad. A su vez, la proporción de los que transitan hacia el desempleo aumenta levemente a partir de los seis meses. Consecuentemente existe una asociación positiva de la tasa de salida hacia la inactividad con la duración, si bien el

³⁷ Debe recordarse lo señalado en la sección 2 en el sentido que aquellas personas que en este análisis aparecen como “transitando” entre dos ocupaciones, o entre la ocupación y la inactividad, pudieron haber experimentado un episodio de desempleo entre ambas situaciones. El mismo, sin embargo, no puede

efecto de la antigüedad sobre el destino del movimiento es menor que el observado al analizar las probabilidades de salida de la ocupación.

CUADRO 8
TASAS DE LLEGADA DESDE LA OCUPACIÓN
Ocupados totales. Período 1988-1999

Duración en el puesto	Otro puesto	Desempleo	Inactividad
Hasta 3 meses	53.72	24.74	21.54
3-6 meses	53.30	22.15	24.55
6 meses a 1 año	45.28	26.84	27.87
1 año-2 años	44.03	26.48	29.48
2- 5 años	40.18	29.09	30.73
Total hasta 1 año	51.25	24.84	23.91
1 año - 5 años	41.95	27.89	30.16
Total hasta 5 años	48.24	25.82	25.95

Relacionando estos resultados con los obtenidos en la sección 3.1 se concluye que la mayor parte de los individuos que estaban ocupados en una determinada onda, se mantenían empleados seis meses después, ya sea en el mismo o en otro puesto. Contrariamente, las salidas de los ocupados al desempleo resultan ser las trayectorias menos probables, con la única excepción de aquellos cuya antigüedad era, al momento de la separación, de hasta 3 meses.

Para comprobar estadísticamente si el panorama general respecto de los destinos de aquellos que dejan una ocupación difiere en alguna medida entre los grupos analizados anteriormente y para estimar los efectos de cada variable, controlados por el resto de los atributos, se estimaron modelos logit-multinomiales que permiten estudiar la influencia de cada una de ellas sobre las intensidades de transición de aquellos individuos que salen de un determinado puesto de trabajo. Se han utilizado las mismas variables explicativas que en el modelo de Cox y se ha incorporado explícitamente la duración como determinante del destino de la salida. En el Cuadro A.12 del Anexo se incluyen los cocientes de riesgo relativo que muestran, para todos los ocupados que salen de una determinada ocupación, las probabilidades de dirigirse a un estado respecto de hacerlo a otro.³⁸

En primer lugar, se confirma que la duración, aún cuando es estadísticamente significativa, no resulta relevante para discriminar entre las trayectorias que recorren quienes dejan un puesto.

captarse debido a que el movimiento que aquí se identifica surge de comparar lo acontecido en dos momentos entre los que median seis meses

³⁸ En todos los casos se han tomado como base las salidas a otros puestos de trabajo. El criterio fue dejar como grupo de comparación aquel al cual los ocupados se dirigen con mayor probabilidad.

Asimismo, se observa que en los dos tramos de duración para el cual se llevaron a cabo las regresiones, la trayectoria más probable a seguir por todos los ocupados que salen de una determinada ocupación es ir a otro puesto de trabajo. Esto es, siempre existe mayor probabilidad de mantenerse en la ocupación, cambiando de puesto, que dirigirse hacia el desempleo o salir de la actividad³⁹. No obstante, los trabajadores no registrados y los independientes salen al desempleo o a la inactividad con más frecuencia que los trabajadores registrados. Por lo tanto, quienes tienen cobertura de la seguridad social muestran una tendencia más acentuada a pasar a otra ocupación, lo cual indica que este grupo no sólo permanece más tiempo en un determinado puesto sino que, cuando lo abandona, tiene mayores chances de conseguir otro. Sin embargo, es notable que estas diferencias se reflejan principalmente en las salidas a la inactividad puesto que las diferencias en las probabilidades de experimentar episodios de desempleo, una vez que salen de un puesto de trabajo, son de segundo orden. Por lo tanto, la categoría –que resultaba importante para explicar la probabilidad de salida desde la ocupación– no discrimina de manera significativa en cuanto a las trayectorias hacia el desempleo de aquellos que dejan una ocupación. A su vez, es interesante observar que los trabajadores independientes, que eran más estables que los asalariados no registrados, cuando pierden una ocupación se dirigen con mayor frecuencia que éstos hacia la inactividad.

Cuando se combinan estas probabilidades con las de salidas de la ocupación analizadas en la sección 3.1, se concluye que los asalariados registrados tienen altas chances de permanecer en un mismo puesto de trabajo y muy bajas probabilidades de ir a la inactividad. Asimismo presentan las menores tasas de salidas hacia el desempleo en relación al resto de las categorías debido fundamentalmente a que salen menos de la ocupación. Por el contrario, son los asalariados no cubiertos por la seguridad social quienes tienen mayores probabilidades de enfrentar episodios de desempleo debido a las bajas tasas de retención en el puesto. Por último, los trabajadores independientes registran menores tasas de salida a la desocupación que aquellos debido, principalmente, a que tienen una mayor propensión a dirigirse a la inactividad luego de abandonar una determinada ocupación.

³⁹ A partir de las tasas de destino se observa que sólo en el caso de los trabajadores independientes -para los cuales la propensión a pasar a la inactividad aumenta muy fuertemente con la duración- este estado se convierte en el más frecuente en los tramos superiores al año (Beccaria y Maurizio, 2003, Gráfico 4).

Dado que los asalariados registrados que dejan un empleo tienen una mayor chance de pasar a otro puesto, convendría examinar el tipo de ocupación a la cual acceden. En particular, se analizará en qué medida se dirigen a alguna de las tres categorías consideradas. En el Cuadro 9 se muestran, según la duración en el puesto, las tasas de llegada a diferentes destinos de aquellos asalariados registrados que entre dos ondas consecutivas cambiaron de ocupación.

CUADRO 9
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS DESTINOS DE LOS
ASALARIADOS REGISTRADOS QUE SALIERON DE UNA OCUPACIÓN

Duración en el puesto	Categoría			
	Registrado	No registrado	No asalariados	Total
Hasta 3 meses	51.7	38.3	10.0	100
3-6 meses	55.2	34.4	10.4	100
6 meses a 1 año	45.1	36.6	18.3	100
1 año-2 años	51.9	33.5	14.6	100
2- 5 años	46.2	32.6	21.2	100
Total hasta 1 año	50.4	36.9	12.8	100
1 año -5 años	46.2	32.6	21.2	100
Total hasta 5 años	49.3	35.8	14.9	100

Se advierte que tienen mayor probabilidad de dirigirse a otro puesto cubierto por la seguridad social que hacerlo hacia alguna de las otras dos categorías restantes. Sin embargo, es importante señalar que la tasa de salida hacia un puesto no registrado es muy alta, fundamentalmente en los primeros tramos de duración. Así por ejemplo, más del 40% de los asalariados registrados que cambian de ocupación se dirigen hacia un puesto no cubierto por la seguridad social. Por otra parte, se verifica una relación inversa entre la probabilidad de moverse a otro puesto registrado y la antigüedad, lo que acompaña una de carácter directo entre esta y la transición a un puesto independiente.

Este resultado podría obedecer a que la acumulación de recursos que pudo haber logrado el asalariado registrado⁴⁰ le permite comenzar alguna actividad económica en forma autónoma. Sin embargo, si se restringe el análisis a la movilidad dentro de los puestos asalariados se observa claramente que cuanto mayor es la antigüedad en el puesto, mayor es la probabilidad de pasar a otro puesto cubierto por la seguridad social y menor la de obtener uno no registrado. Esto último puede obedecer a diferentes razones; en primer lugar, y como ha sido comentado anteriormente, entre los puestos registrados resulta más elevada la presencia de personas más calificadas, las que tienen mayor chance de encontrar otro puesto registrado. En segundo lugar, este tipo de

⁴⁰ Recordar, por ejemplo, que el monto de la indemnización por despido está en relación directa con la antigüedad en el puesto.

trabajadores probablemente reciba una indemnización en el caso de despido lo que permite financiar una búsqueda de empleo más larga y, por ende, tener mejores posibilidades de alcanzar un puesto cubierto por la seguridad social.⁴¹ Asimismo el hecho de provenir de una ocupación de este tipo puede constituir una señal para los empleadores acerca de la capacidad del trabajador de desempeñarse en tales puestos. Por último, y desde un punto de vista más sociológico, se menciona la existencia de redes creadas a partir de los contactos adquiridos en los puestos de trabajo que facilitarían el tránsito hacia ocupaciones cubiertas por la seguridad social.

Las trayectorias de los que salen de un empleo difieren de manera más significativa entre hombres y mujeres las cuales presentan menores probabilidades de continuar ocupadas. Ello obedece exclusivamente a la brecha en la tasa de salida a la inactividad a punto tal que el desempleo resulte para ellas un destino menos importante que para los hombres (véase Cuadro A.12 del Anexo y Cuadro 10). Sin embargo, las diferencias entre géneros disminuyen fuertemente cuando se restringe el análisis a los movimientos dentro de la fuerza de trabajo, esto es, los tránsitos hacia otra ocupación o el desempleo (Cuadro 10). Incluso, las mujeres pasan a tener en este caso una mayor probabilidad de dirigirse al desempleo.

CUADRO 10
MATRICES DE TRANSICIÓN SEGÚN GÉNERO
Período 1988-1999

Duración	Salidas a todo destino						Salidas sólo dentro de la actividad			
	Hombres			Mujeres			Hombres		Mujeres	
	Otro pues.	Desemp.	Inac.	Otro pues.	Desemp.	Inac.	Otro pues.	Desemp.	Otro pues.	Desemp.
Hasta 3 meses	62.50	26.50	11.00	40.21	22.01	37.78	70.22	29.78	64.62	35.38
3-6 meses	61.21	23.80	15.00	39.68	19.30	41.02	72.01	27.99	67.28	32.72
6 meses a 1 año	54.12	30.87	15.01	31.39	20.52	48.10	63.68	36.32	60.47	39.53
1 año-2 años	53.69	31.06	15.26	29.72	19.70	50.58	63.35	36.65	60.14	39.86
2- 5 años	48.93	34.65	16.42	26.78	20.56	52.66	58.54	41.46	56.58	43.42
Hasta 1 año	59.87	27.20	12.93	37.60	21.09	41.31	68.76	31.24	64.06	35.94
1 año -5 años	51.10	33.01	15.89	28.15	20.16	51.69	60.75	39.25	58.27	41.73
Hasta 5 años	57.06	29.06	13.88	34.48	20.76	44.76	66.26	33.74	62.42	37.58

Cuando se combinan estos resultados con los referentes a las tasas de salida de la ocupación (Sección 3.1), se concluye que las mujeres salen con mayor frecuencia del puesto de trabajo y se dirigen con menor intensidad hacia otra ocupación implicando una menor tasa de retención laboral.

⁴¹ Atkinson y Micklewright (1991).

La variable correspondiente a la posición en el hogar también es importante para determinar las trayectorias de los ocupados. En particular, su coeficiente refleja las mayores probabilidades que los jefes tienen de continuar ocupados, cambiando de puesto de trabajo.

Por el contrario, el nivel educativo de las personas no resultó ser una variable relevante para explicar las trayectorias de los ocupados que abandonan un determinado puesto de trabajo (Cuadro A.12 del Anexo). Sin embargo, dado que los individuos que alcanzaron el nivel universitario tienen mayores probabilidades de permanecer ocupados que el resto (ver sección 3.1), sufren, por lo tanto, menores episodios de desempleo. Más aún, las salidas hacia este estado son las que marcan las mayores divergencias entre los diferentes niveles educativos: la probabilidad que un ocupado con nivel universitario tiene de ir al desempleo es casi la mitad de la que enfrentan los dos grupos restantes. Asimismo, dado que la tasa de retención en el puesto de trabajo de los más calificados es significativamente mayor que la de los otros trabajadores, aquellos presentan menores tasas de salida a cualquier destino, inclusive a otra ocupación. Frente a ello, las disparidades que luego se observan en las trayectorias que siguen los trabajadores que ya abandonaron un puesto, son de segundo orden.

Si bien el coeficiente de la edad resultó significativo, muestra que ella tiene una escasa influencia en los destinos a los cuales se dirigen quienes dejan una determinada ocupación. El rasgo más importante a destacar es que los grupos más adultos registran las mayores tasas de salida hacia la inactividad⁴². Relacionando este resultado con los obtenidos en la sección 3.1 se concluye que los jóvenes se dirigen con mayor intensidad al desempleo porque salen con más frecuencia de la ocupación y no porque tengan una mayor propensión de dirigirse a este estado una vez que abandonan el puesto de trabajo.

Por su parte, nuevamente la rama de actividad tampoco es significativa para determinar los recorridos de los individuos que dejan sus puestos de trabajo.

Asimismo, de la combinación del género con la categoría, se verifica que las diferencias en las probabilidades de ir a la inactividad entre hombres y mujeres son significativas en las tres regresiones estimadas para cada categoría, lo cual evidencia que, independientemente del puesto en que se desempeñen inicialmente las mujeres, éstas se dirigen con más frecuencia a la inactividad luego de abandonarlo (Cuadro A.14 del Anexo). Por su parte, entre los hombres la categoría no es significativa para definir

⁴² Beccaria y Maurizio, 2002, Cuadro A.6 del Anexo

las salidas al desempleo, aunque sí lo es para las correspondientes a la inactividad (Cuadro A.13 del Anexo).

A partir de todo el análisis de esta sección, se concluye, que el género es la variable que más discrimina, seguida por la categoría y por último por la edad y el nivel educativo.

3.2. Cambios entre subperíodos.

Al comparar, entre subperíodos, las trayectorias de quienes dejaron el puesto se deduce que, para el conjunto de los ocupados, se produjo un fuerte incremento en las probabilidades de salida al desempleo y una caída en las correspondientes a la inactividad (Cuadro A.12 del Anexo). La caída en la tasa media de retención en el puesto analizada en la sección 3.2 no fue compensada por el leve aumento en las salidas hacia otra ocupación, lo que directamente se tradujo en un importante crecimiento de las transiciones hacia la desocupación. Por su parte, la disminución en la cantidad de movimientos hacia la inactividad también tuvo su impacto sobre el desempleo puesto que en la segunda mitad de los noventa creció la permanencia dentro de la fuerza de trabajo con relación a los años previos.⁴³

Las funciones logit-multinomiales también confirman que los cambios entre subperíodos mencionados para el total de los ocupados se verificaron, a su vez, en todos los grupos definidos a partir del género y de la categoría (Cuadros A.13 y A.14 del Anexo, respectivamente).

Tanto los hombres como las mujeres elevaron su probabilidad de experimentar un episodio de desempleo y disminuyeron la correspondiente a la inactividad. Ellas también experimentaron un leve incremento de las salidas a otro puesto, movimiento contrario al acontecido entre los hombres.⁴⁴ Estos resultados, junto con los discutidos en la sección 3.2., permiten concluir que se redujo de manera significativa la tasa de permanencia como ocupados de los hombres mientras que ella experimentó un leve aumento entre las mujeres. Debido a que en el primer caso también cayeron las salidas a la inactividad, el correlato fue un fuerte incremento en las trayectorias hacia el desempleo. Por su parte, el cambio más importante entre las mujeres fue la disminución de las salidas a la inactividad por lo que ellas aumentaron su estabilidad dentro de la fuerza de trabajo y su comportamiento tendió a asemejarse más al de los hombres. Nuevamente, cuando se excluye del análisis a las salidas a la inactividad se observa que

⁴³ Beccaria y Maurizio, 2002, Cuadro A.6 del Anexo

las probabilidades de ir al desempleo de ambos géneros fueron muy similares durante la segunda mitad de la década.⁴⁵ Ello obedeció al mayor incremento en las salidas a la desocupación registrado por los hombres ya que, al principio de los noventa, esta trayectoria era más frecuente entre las mujeres. En este sentido, el género disminuyó su poder explicativo de las trayectorias que siguen los individuos en la segunda mitad de la década.

En términos de categorías, si bien todos los grupos aumentaron las chances de experimentar episodios de desempleo, fueron los trabajadores no registrados los que sufrieron en mayor magnitud el aumento de las salidas a este destino ampliando, en este sentido, la brecha existente con los asalariados registrados (Cuadro A.14 del Anexo). Por su parte, los asalariados registrados, que fueron los que presentaron la mayor tasa de retención en el empleo a lo largo de toda la década –no sólo porque dejan el puesto en menor medida sino porque cuando lo hacen se dirigen con más probabilidad a otro empleo– experimentaron, entre los dos períodos, la mayor disminución en la probabilidad de dirigirse hacia otra ocupación. Contrariamente, los asalariados no registrados prácticamente mostraron las mismas tasas de salida a otros puestos en ambos períodos. Las probabilidades de dirigirse a la inactividad fueron muy altas en la primera mitad de la década para los no registrados y los no asalariados pero disminuyeron fuertemente en ambos casos. El incremento en las salidas al desempleo de las tres categorías se explica, entonces, por diferentes causas: en el caso de los asalariados registrados se debió a la caída en el pasaje a otro puesto de trabajo mientras que en los dos restantes fue consecuencia principalmente de las menores tasas de salida a la inactividad.⁴⁶ En consecuencia, en la segunda mitad de los noventa los asalariados registrados continuaron siendo el grupo más estable pero experimentaron una leve disminución en la probabilidad de permanecer como ocupados debido tanto a una menor permanencia en el puesto como por la caída en las salidas hacia otro empleo. Por su parte, las dos categorías restantes redujeron las chances de continuar en la ocupación lo cual obedeció exclusivamente a las mayores tasas de salida desde el puesto que no fueron compensadas por la obtención de otra ocupación. Dado que en todos los casos se verificó una caída en la cantidad de movimientos hacia la inactividad, la menor estabilidad en la ocupación se tradujo directamente en un incremento de los episodios

⁴⁴ Idem

⁴⁵ Idem

⁴⁶ Idem.

de desempleo que afectó mayormente a los asalariados no registrados y a los trabajadores independientes.

En términos del nivel educativo, fueron aquellos que completaron el terciario quienes experimentaron los mayores incrementos en las salidas al desempleo lo cual se explica fundamentalmente por la caída en las salidas a la inactividad pero también por la disminución de las dirigidas hacia otra ocupación (Cuadro A.15 del Anexo). Sin embargo, éstos siguen teniendo la mayor tasa de permanencia en la ocupación y registran menor cantidad de episodios de desempleo con relación a los otros dos grupos educativos.

Por último, todos los tramos de edad redujeron sus salidas a la inactividad y las incrementaron hacia el desempleo. Puesto que los dos grupos de edades más altas fueron los que experimentaron el mayor incremento en sus salidas hacia este último estado, en la segunda mitad de los noventa se redujo la brecha respecto de los más jóvenes⁴⁷.

4. CONCLUSIONES

El análisis de la movilidad ocupacional arroja luz sobre una de las dimensiones del funcionamiento del mercado de trabajo urbano argentino de los noventa y, en especial, sobre los cambios que experimentó luego de las reformas estructurales. La evidencia correspondiente al Gran Buenos Aires considerada en este documento da cuenta de un incremento de la inestabilidad laboral entre la primera y la segunda parte de la última década del siglo XX, incremento que afectó de diversa manera a distintos grupos de población.

La mayor inestabilidad constituye uno de los rasgos y, a su vez, de los efectos, del marcado empeoramiento de las condiciones laborales del período. La cantidad de ocupaciones creció, a lo largo del mismo, a un ritmo inferior que el de la población activa, lo cual se tradujo en una elevación del desempleo abierto. Dicho proceso habría estado acompañado por una intensificación de los movimientos laborales, especialmente los que se verifican entre la ocupación y la desocupación. Si bien no se cuenta con información para períodos previos a 1988 (cuando comienza la serie utilizada en este documento), no debe descartarse que el grado de la movilidad registrado durante la primera parte de los noventa haya sido, a su vez, más elevado que en años anteriores. Ello pudo ser la consecuencia del incremento de la cantidad de despidos asociados al

proceso de reconversión productiva que tuvo lugar luego de las reformas estructurales introducidas a principios del decenio. Las mayores probabilidades de salida debieron haber afectado, en esos años, a un amplio espectro de trabajadores, incluso a aquellos con antigüedad elevada en el puesto de trabajo cuando resultaron del cierre de empresas o como consecuencia de la obsolescencia de sus calificaciones. Por su parte, el aumento de la inestabilidad que se registró en la segunda parte del decenio, cuando dejaron de ser importantes los efectos de la reestructuración, habría obedecido, principalmente, al incremento en la rotación entre puestos de trabajo, mediada muchas veces por la desocupación. La escasa creación de empleos, conjuntamente con la baja calidad de aquellos generados, promovió esta mayor intermitencia que pasó a afectar básicamente a los puestos más precarios, de menor calificación y duración.

El mayor grado de rotación laboral de la segunda parte de los noventa se advierte con claridad en el caso de los varones, mientras las mujeres mantuvieron la tasa de salida desde la ocupación. Esto último habría estado influenciado por la continuación de la tendencia de largo plazo que ellas han mostrado a insertarse más intensa y establemente en la población activa. Aumentaron su tasa de participación y prolongaron su permanencia en la fuerza de trabajo, pasando más frecuentemente desde la inactividad a la búsqueda activa y/o permaneciendo como desocupadas luego de una separación desde un puesto de trabajo. Por lo tanto, si se descuentan los efectos de ese movimiento tendencial, también emerge un proceso de elevación de la inestabilidad ocupacional para las mujeres.

Tres desarrollos podrían explicar esta creciente inestabilidad a lo largo de los noventa. En primer lugar, el hecho que el nivel de actividad agregado fue más fluctuante durante la última mitad de la década. En segundo lugar, las modificaciones en las regulaciones laborales, que redujeron en alguna medida el costo de salida de los trabajadores con contrato típico pero, fundamentalmente, favorecieron la creación de puestos registrados a tiempo determinado. Finalmente, los desarrollos propios del mercado de trabajo y, en particular, el crecimiento y persistencia de la desocupación abierta el proceso de precarización laboral. Las más frecuentes y amplias fluctuaciones de la tasa de crecimiento del producto constituyeron otra de las causas de la mayor inestabilidad, pero la evidencia analizada sugiere que los otros dos fenómenos, especialmente el último, han tenido una contribución no desdeñable. Ello sugiere que una rotación laboral más elevada que la prevaleciente antes de los 90s podría

⁴⁷ Idem

caracterizar el mercado laboral argentino aún en períodos de estabilidad macroeconómica.

Las figuras de período de prueba y de los contratos determinados debieron haber incrementado la tasa de salida de los puestos cubiertos por la seguridad social. Pero la elevación de la importancia del empleo asalariado no registrado –producto, en parte, del crecimiento de la desocupación—, parece haber sido la razón fundamental de las mayores tasas de entrada a, y salida desde, la ocupación en las fases expansivas y recesivas, respectivamente, y también en un aumento de la rotación entre puestos en los momentos de estabilidad agregada. La posibilidad de contratar personal con bajo, o inexistente, costo de salida pudo haber facilitado a que las firmas recurran más frecuentemente a la rotación como política de disciplinamiento. La escasa cobertura del seguro de desempleo que existe en Argentina facilita tales estrategias ya que contribuye a que los desocupados impongan escasas restricciones a la búsqueda y acepten, de manera rápida, posiciones de baja calidad y/o ingreso y/o horas. Estos puestos pueden ser ofrecidos debido a la facilidad que las firmas tienen para eludir el cumplimiento de las normas laborales.

En cuanto a los desarrollos del mercado de trabajo, uno de los factores preponderantes para entender la dinámica de la rotación fue la precarización del trabajo por cuenta propia en el contexto de un descenso de su participación en la ocupación.

Con relación a estos últimos trabajadores, cabe llamar la atención sobre el hecho que en los mercados de trabajo que exhiben una elevada presencia del sector informal, un aumento de las salidas desde las ocupaciones no suele ir asociado a incrementos del desempleo sino del tamaño del empleo de las unidades no estructuradas. Ello propende, por tanto, a un mayor crecimiento de la rotación global dadas las más elevadas tasas de salida que muestra este sector. Se incrementan los movimientos entre ocupaciones informales, sin que medien episodios de desempleo. En la Argentina reciente, el sector informal no cumplió el papel de alternativa a la desocupación –como lo había hecho, en cambio, en otros países de la región—⁴⁸ debido a esa caída de su presencia en la estructura del empleo. Este último resultado, junto con el incremento generalizado de la precariedad, contribuyeron, entonces –y entre otras cosas– a que se verificasen un par de resultados que constituyen ambas caras de una misma moneda: elevado desempleo e inestabilidad laboral. En efecto, la expansión de la tasa de entrada a la desocupación es el principal factor que explica el incremento de su incidencia en la población activa.

La mayor inestabilidad afectó de manera preponderante a los menos calificados y a los puestos no cubiertos por la seguridad social. Entre los grupos de menores recursos se acrecentó, entonces, la frecuencia con la que se atraviesan trayectorias inestables, consistentes en movimientos entre diferentes puestos de corta duración, y entre ellos y la desocupación. Estos resultados son, entonces, compatibles con los presentados en otro trabajo reciente (Galiani y Hopenhayn, 2000) acerca de la elevada presencia de personas de este grupo que soportan múltiples episodios de desempleo en períodos breves (uno o dos años).

En definitiva, un más elevado grado de inestabilidad laboral acompañó al proceso de crecimiento del desempleo en el mercado de trabajo argentino de los noventa. No cabe entender a esta mayor movilidad como señal de una mejora en la capacidad asignativa del mercado, sino que fue una manifestación del estrechamiento de las posibilidades globales de empleo. La duración promedio de las ocupaciones se redujo como consecuencia de la mayor presencia de los asalariados no registrados pero también porque aumentaron las tasas de salida de todas las categorías. Esto último obedeció a diversos motivos, entre los cuales se destaca la mayor precariedad de los puestos independientes, los efectos de las regulaciones laborales así como las políticas de las empresas de incrementar la rotación en el contexto de un mercado altamente ofrecido.

La mayor inestabilidad descomprimió, de alguna manera, la situación social en cuanto posibilitó que un conjunto significativo de individuos –aquellos que fueron despedidos como consecuencia de los ajustes que encaró el aparato productivo y los entrantes al mercado de trabajo— no atravesasen períodos prolongados de desempleo. En el mismo sentido jugó el incremento de la participación económica de las mujeres y su mayor estabilidad. El resultado alcanzado no fue, sin embargo, mucho más atractivo. La inestabilidad laboral afecta negativamente al bienestar de los individuos incrementando su vulnerabilidad social como consecuencia de varios factores. Por un lado, atenta contra su empleabilidad ya que reduce las posibilidades de ir acumulando algún tipo de capacitación. Debido a ese factor –y seguramente, también a otros– varios trabajos realizados en diferentes países muestran que el puesto que obtienen aquellos que atraviesan un episodio de desempleo resulta de menor calidad –en términos de atributos como duración esperada y salarios– que aquel en el cual trabajaban

⁴⁸ Weller (2000); Frenkel y Ros (2003)

previamente.⁴⁹ Por el otro lado, la inestabilidad ocupacional eleva la variabilidad de los ingresos de las personas y los del hogar al que pertenece. Ello resultaría particularmente significativo entre aquellos de reducida calificación, que fueron precisamente los más afectados por ese proceso. Por ejemplo, evidencias alcanzadas en trabajos anteriores⁵⁰ muestran que el aumento de la inestabilidad laboral en los hogares de menores recursos contrapesó plenamente el efecto benéfico que la fuerte disminución de la inflación tuvo sobre las fluctuaciones de las remuneraciones reales, y llevó a que no se alterase la variabilidad de sus ingresos familiares entre principios y fines de los noventa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atkinson, A. y J. Micklewright (1991) "Unemployment compensation and labor market transitions" en **Journal of Economic Literature**, Vol. 29
- Beccaria, L. y P. Galín (2002) "Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y propuestas", Fundación OSDE, Buenos Aires.
- Beccaria, L. y R. Maurizio (2001) **Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina**, Presentado a 5° Reunión de la Red de Economía Social, Panamá
- Beccaria, L. y R. Maurizio (2003) Movilidad ocupacional en Argentina, Universidad Nacional de General Sarmiento, (mimeo).
- Beccaria, L. (2001) "Inestabilidad laboral y de ingresos en Argentina" en **Estudios del Trabajo**, N° 21
- Becker, G. (1975) **Human capital**, Chicago: Chicago University Press.
- Blau, F.; M. Ferber y A. Winkler (2002) **The economics of women, men, and work**, Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Bucheli, M. y M. Furtado (2002) "Impacto del desempleo sobre el salario: el caso de Uruguay" en **Desarrollo Económico**, N° 165
- Calderón Madrid, A. (2000) "Job Stability and Labor Mobility in Urban Mexico: A Study Based on Duration Models and Transition Analysis" Documento de la Red de Centros de Investigación del BID, N° R.419
- Cerruti M. (2000a) "Intermittent employment among m-arried women: a comparative study of Buenos Aires and México City" **Journal of Comparative Family Studies**.
- Cerruti, M. (2000b) "Economic reform, structural adjustment and female labor force participation in Buenos Aires, Argentina" en **World Development**, Vol. 28.
- Cox, D. (1972) "Regression Models and Life-Tables", **Journal Royal Statistical Society**. May/Aug.
- Cox, D. y D. Oakes (1985) **Analysis of Survival Data**, New York: Chapman and Hall.
- Damill, M., R. Frenkel and R.Maurizio (2002) "Argentina: A decade of currency board. An analysis of growth, employment and income distribution", Employment Paper 2002/42, International Labour Office, Ginebra.
- Farber, H. (1999) "Mobility and stability: the dynamics of job change in labor markets" en Ashenfelter, O. y D. Card **Handbook of labor economics**, Amsterdam: Elsevier.

⁴⁹ Nickell, et. al (2000); Buchelli y Furtado, 2002.

⁵⁰ Beccaria y Maurizio, 2001.

- Frenkel, R. y M. González Rozada (1999) “Apertura, productividad y empleo en Argentina” en Tokman, V. y D. Martinez (eds) **Productividad y empleo en la apertura económica**, Lima: OIT.
- Frenkel, R. y J. Ros (2003) “Unemployment, macroeconomic policy and labor market flexibility. Argentina and Mexico in the 1990s”, (mimeo)
- Galiani, S. y H. Hopenhayn (2000) “Duración y riesgo de desempleo en Argentina”, Documento de Trabajo FADE, N° 18, Buenos Aires
- Hausman, J. y A. Han (1990) “Flexible Parametric Estimation of Duration and Competing Risk Models”, **Journal of Applied Econometrics**, Vol. 5.
- Heckman, J. y B. Singer (1984) “Econometric Durations Analysis“, **Journal of Econometrics**, Vol. 24.
- Heymann, D. (2001) “Políticas de reforma y comportamiento macroeconómico” en Heymann y Kosacoff (eds.) **Desempeño económico en un contexto de reformas**, Buenos Aires: EUDEBA-CEPAL (Tomo I).
- Hopenhayn, H. (2001) “Labor Market Policies and Employment Duration: The Effects of Labor Market Reform in Argentina” Documento de la Red de Centros de Investigación del BID, N° R.407
- INDEC, (1996) “Encuesta permanente de hogares: características y técnicas generales”, Buenos Aires.
- Kalbfleisch, J. y L. Prentice (1980) **The Statistical Analysis of failure time data**, Nueva York: Wiley.
- Kiefer, N. (1988) “Economic Duration Data and Hazard Functions”, **Journal of Economic Literature**, Vol 26.
- Klein, J. y M. Moeschberger (1997) **Survival Analysis: Techniques for censored and truncated data**, New York: Springer-Verlag.
- Kugler, A. (2000) “The Incidence of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility and Compliance in Colombia: Evidence from the 1990 Reform”, Documento de la Red de Centros de Investigación del BID, N° R.393
- Lancaster, T. (1990) **The Econometric Analysis of Transition Data**, Econometric Society Monographs N° 17, Cambridge: Cambridge University Press.
- Nickel, S.; T. Jones y G. Quintini (2000) **A picture of job insecurity facing British men** Centre for Economic Performance Working Paper, Londres.
- Oi, W. (1962) “Labour as a quasi-fixed factor” en **Journal of Political Economy**, Vol. 70.
- Osterman, P. (1994) “Internal labor markets: theory and change” en Kerr, C. y P. Staudohar **Labor economics and industrial relations**, Cambridge (Mass): Harvard University Press.
- Parmar, M. y D. Machin (1996) **Survival Analysis: A Practical Approach**, Nueva York: Wiley.
- Rubery, J; M. Smith y C. Fagan (1999) **Women’s employment in Europe**, Londres: Routledge.
- Saavedra, J. y M. Torero (2000) “Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: the case of Peru”. Documento de la Red de Centros de Investigación del BID, N° R.394.
- Weller, J. (2000) **Reformas económicas, crecimiento y empleo**, Santiago de Chile: FCE-CEPAL.

ANEXO

ESTIMACIONES DEL RIESGO DE SALIDA DE LA OCUPACIÓN
MODELO PROPORCIONAL DE COX

CUADRO A.1.
OCUPADOS TOTALES. PERÍODO COMPLETO

Variable	Hasta 60 meses		Hasta 12 meses		Hasta 60 meses		Hasta 12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2816	0.000	-0.2254	0.000	-0.2793	0.000	-0.2252	0.000
TC	-0.8288	0.000	-0.5767	0.000	-0.8289	0.000	-0.5796	0.000
Comercio	0.0449	0.146	0.0166	0.660	0.0445	0.150	0.0192	0.613
Transporte	-0.0179	0.747	-0.0555	0.400	-0.0358	0.522	-0.0680	0.304
Serv. Finan.	0.0582	0.267	0.0706	0.263	0.0713	0.174	0.0852	0.178
Otros serv	-0.0647	0.116	-0.0531	0.292	-0.0678	0.101	-0.0554	0.272
Género	0.2871	0.000	0.2043	0.000	0.3686	0.000	0.2849	0.000
Jefe	-0.2811	0.000	-0.1917	0.000	-0.2769	0.000	-0.1927	0.000
Edad	-0.0148	0.000	-0.0079	0.000	-0.0150	0.000	-0.0077	0.000
Asal no reg	1.2272	0.000	0.8599	0.000	1.1034	0.000	0.7548	0.000
No asal	0.6585	0.000	0.4866	0.000	0.5801	0.000	0.4162	0.000
Período	0.0561	0.033	0.1648	0.000	0.0507	0.349	0.0735	0.043
Pgénero					-0.1691	0.001	-0.1635	0.011
Pasnreg					0.2638	0.000	0.2163	0.006
Pnoasal					0.1749	0.015	0.1500	0.008
N° datos	22.678		10.566		22.678		10.566	

CUADRO A.2.
OCUPADOS TOTALES. PARA CADA SUBPERÍODO

Variable	Período 1988-1994				Período 1995-1999			
	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2545	0.000	-0.1706	0.000	-0.3037	0.000	-0.2732	0.000
TC	-0.7200	0.000	-0.5170	0.000	-0.9091	0.000	-0.6282	0.000
Comercio	0.0625	0.131	0.0106	0.837	0.0262	0.573	0.0326	0.563
Transporte	-0.0436	0.659	-0.0984	0.388	-0.0422	0.542	-0.0509	0.538
Serv. Finan.	-0.0579	0.555	-0.9401	0.439	0.1195	0.062	0.1644	0.032
Otros serv	-0.0310	0.583	-0.0432	0.538	-0.1075	0.075	-0.0570	0.433
Género	0.3585	0.000	0.2731	0.000	0.2058	0.000	0.1297	0.012
Jefe	-0.2999	0.000	-0.2141	0.001	-0.2573	0.000	-0.1733	0.004
Edad	-0.0164	0.000	-0.0099	0.000	-0.0136	0.000	-0.0060	0.009
Asal no reg	1.1091	0.000	0.7605	0.000	1.3608	0.000	0.9650	0.000
No asal	0.5821	0.000	0.4374	0.000	0.7555	0.000	0.5515	0.000
N° datos	11.860		5.597		10.818		4.969	

CUADRO A.3.
ASALARIADOS REGISTRADOS. PERÍODO COMPLETO

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2066	0.000	-0.3043	0.000	-0.2023	0.000	-0.3041	0.000
TC	-0.4603	0.000	-0.6467	0.000	-0.4537	0.000	-0.6382	0.000
Comercio	0.0422	0.489	0.0368	0.653	0.0427	0.484	0.0407	0.618
Transporte	-0.1384	0.263	-0.2221	0.187	-0.1447	0.242	-0.2231	0.185
Serv. Finan.	0.1519	0.071	0.2102	0.049	0.1609	0.056	0.2141	0.045
Otros serv	-0.1728	0.074	-0.2115	0.091	-0.1751	0.071	-0.2204	0.079
Género	0.1631	0.007	0.1284	0.099	0.2634	0.001	0.2881	0.004
Jefe	-0.1964	0.003	-0.1949	0.031	-0.1916	0.004	-0.1849	0.041
Edad	-0.0255	0.000	-0.0099	0.016	-0.0257	0.000	-0.0102	0.013
Período	-0.1264	0.105	0.0127	0.855	-0.0527	0.398	0.1285	0.124
Pgénero					-0.2315	0.033	-0.3479	0.014
N° datos	9.965		3.616		9.965		3.616	

CUADRO A.4.
ASALARIADOS NO REGISTRADOS. PERÍODO COMPLETO

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2332	0.000	-0.1369	0.005	-0.2327	0.000	-0.1359	0.005
TC	-0.8417	0.000	-0.3591	0.009	-0.8363	0.000	-0.3576	0.010
Comercio	0.0573	0.194	0.0298	0.549	0.0564	0.202	0.0284	0.570
Transporte	-0.0119	0.869	-0.0187	0.816	-0.0203	0.780	-0.0247	0.759
Serv. Finan.	0.0697	0.374	0.0640	0.462	0.0735	0.350	0.0680	0.435
Otros serv	-0.0558	0.321	-0.0546	0.399	-0.0574	0.307	-0.0564	0.384
Género	0.2839	0.000	0.2193	0.000	0.3366	0.000	0.2662	0.000
Jefe	-0.1497	0.000	-0.1156	0.059	-0.1479	0.005	-0.1171	0.056
Edad	-0.0133	0.000	-0.0081	0.002	-0.0133	0.000	-0.0080	0.002
Período	0.1365	0.000	0.2088	0.000	0.1760	0.000	0.2432	0.000
Pgénero					-0.1033	0.073	-0.0918	0.028
N° datos	7.304		4.776		7.304		4.776	

CUADRO A.5.
NO ASALARIADOS. PERÍODO COMPLETO

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.4237	0.000	-0.3494	0.000	-0.4171	0.000	-0.3489	0.000
TC	-1.0784	0.000	-0.7437	0.000	-1.0814	0.000	-0.7482	0.000
Comercio	-0.0067	0.915	0.0006	0.994	-0.0077	0.904	-0.0019	0.982
Transporte	-0.0102	0.936	-0.0465	0.781	-0.0353	0.783	-0.0727	0.666
Serv. Finan.	-0.1021	0.443	-0.1689	0.369	-0.1064	0.424	-0.1715	0.361
Otros serv	-0.0347	0.674	0.0904	0.422	-0.0377	0.647	0.0856	0.447
Género	0.3298	0.000	0.1815	0.038	0.4425	0.000	0.2708	0.013
Jefe	-0.5282	0.000	-0.3616	0.000	-0.5266	0.000	-0.3536	0.000
Edad	-0.0135	0.000	-0.0086	0.009	-0.0136	0.000	-0.0086	0.009
Período	0.0591	0.001	0.1551	0.026	0.1782	0.014	0.2493	0.010
Pgénero					-0.2454	0.017	-0.1926	0.016
N° datos	5.409		2.174		5.409		2.174	

CUADRO A.6.
HOMBRES. PERÍODO COMPLETO

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.3122	0.000	-0.2471	0.000	-0.3127	0.000	-0.2474	0.000
TC	-0.8319	0.000	-0.6720	0.000	-0.8369	0.000	-0.6768	0.000
Comercio	0.0093	0.899	0.0002	0.285	0.0051	0.901	0.0027	0.957
Transporte	-0.0142	0.422	-0.0454	0.529	-0.0551	0.367	-0.0477	0.509
Serv. Finan.	0.2062	0.002	0.2064	0.011	0.2154	0.001	0.2162	0.008
Otros serv	-0.0782	0.132	-0.0425	0.497	-0.0799	0.124	-0.0418	0.505
Jefe	-0.3159	0.000	-0.1795	0.001	-0.3146	0.000	-0.1821	0.001
Edad	-0.0123	0.000	-0.0073	0.001	-0.0125	0.000	-0.0073	0.001
Asal no reg	1.2015	0.000	0.8256	0.000	1.0878	0.000	0.7575	0.000
No asal	0.5626	0.000	0.4447	0.000	0.4618	0.000	0.3858	0.000
Período	0.1084	0.001	0.2176	0.000	-0.0558	0.367	0.1128	0.171
Pasnreg					0.2374	0.002	0.1412	0.147
Pnoasal					0.2167	0.021	0.1269	0.313
N° datos	15.452		6.973		15.452		6.973	

CUADRO A.7.
MUJERES. PERÍODO COMPLETO

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2242	0.000	-0.1892	0.001	-0.2218	0.000	-0.1949	0.001
TC	-0.8019	0.000	-0.4474	0.000	-0.8056	0.000	-0.4508	0.000
Comercio	0.0862	0.073	0.0304	0.606	0.0876	0.069	0.0408	0.492
Transporte	0.6864	0.658	-0.1731	0.357	0.0708	0.648	-0.1635	0.385
Serv. Finan.	-0.1275	0.124	-0.1103	0.274	-0.1192	0.152	-0.0986	0.329
Otros serv	-0.0569	0.404	-0.0738	0.388	-0.0560	0.412	-0.0711	0.406
Jefe	-0.1854	0.008	-0.2524	0.006	-0.1864	0.008	-0.2515	0.006
Edad	-0.0191	0.000	-0.0095	0.001	-0.0193	0.000	-0.0098	0.000
Asal no reg	1.2992	0.000	0.9309	0.000	1.1552	0.000	0.7543	0.000
No asal	0.8313	0.000	0.5638	0.000	0.7717	0.000	0.4611	0.000
Período	-0.0289	0.490	0.0874	0.089	-0.2237	0.013	-0.1744	0.136
Pasnreg					0.3159	0.003	0.3727	0.006
Pnoasal					0.1407	0.227	0.2192	0.153
N° datos	7.226		3.593		7.226		3.593	

CUADRO A.8.
SIN SALIDAS A LA INACTIVIDAD. PERÍODO COMPLETO

Variable	1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	-0.2691	0.000	-0.2117	0.000
TC	-0.7620	0.000	-0.5628	0.000
Comercio	-0.0002	0.994	-0.0172	0.695
Transporte	0.0028	0.962	-0.0407	0.566
Serv. Finan.	0.0984	0.094	0.1001	0.156
Otros serv	-0.0791	0.099	-0.0374	0.510
Jefe	-0.0600	0.133	-0.0218	0.655
Género	0.0582	0.111	0.0171	0.692
Edad	-0.0229	0.000	-0.0126	0.000
Asal no reg	1.1922	0.000	0.8258	0.000
No asal	0.4651	0.000	0.3314	0.000
Período	0.1302	0.000	0.2277	0.000

CUADRO A.9.
HSL. PERÍODO COMPLETO

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
Comercio	-0.0138	0.716	-0.0476	0.296	-0.0159	0.674	-0.0446	0.330
Transporte	-0.0281	0.662	-0.0551	0.461	-0.0431	0.505	-0.0672	0.371
Serv. Finan.	0.2411	0.003	0.2487	0.009	0.2512	0.002	0.2597	0.006
Otros serv	-0.1159	0.022	-0.0954	0.116	-0.1207	0.017	-0.0973	0.110
Género	0.2755	0.000	0.2168	0.000	0.3295	0.000	0.2915	0.000
Jefe	-0.2605	0.000	-0.1449	0.006	-0.2579	0.000	-0.1459	0.005
Edad	-0.0159	0.000	-0.0109	0.000	-0.0159	0.000	-0.0109	0.000
Asal no reg	1.2611	0.000	0.8069	0.000	1.1492	0.000	0.6953	0.000
No asal	0.7920	0.000	0.5492	0.000	0.7151	0.000	0.4506	0.000
Período	0.0910	0.000	0.2028	0.000	-0.0499	0.482	0.0617	0.503

Pgénero					-0.1222	0.072	-0.1594	0.051
Pasnreg					0.2564	0.002	0.2441	0.017
Pnoasal					0.1856	0.048	0.2226	0.068
N° datos	13.311		6.585		13.311		6.585	

CUADRO A.10.
SCTI. PERÍODO COMPLETO

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
Comercio	0.1248	0.030	0.1514	0.037	0.1282	0.026	0.1514	0.037
Transporte	-0.0550	0.648	-0.1269	0.394	-0.0777	0.520	-0.1388	0.353
Serv. Finan.	0.0714	0.349	0.0875	0.349	0.0834	0.274	0.0961	0.305
Otros serv	0.0020	0.979	0.0294	0.764	0.0069	0.929	0.0253	0.796
Género	0.2847	0.000	0.1708	0.007	0.4166	0.000	0.2574	0.004
Jefe	-0.3484	0.000	-0.2704	0.003	-0.3372	0.000	-0.2685	0.003
Edad	-0.0147	0.000	-0.0018	0.583	-0.0152	0.000	-0.0019	0.565
Asal no reg	1.2459	0.000	0.9681	0.000	1.0861	0.000	0.8973	0.000
No asal	0.5407	0.000	0.3702	0.000	0.4370	0.000	0.3389	0.000
Período	0.3040	0.034	0.0600	0.020	0.0669	0.477	0.0570	0.644
Pgénero					-0.2482	0.009	-0.1629	0.070
Pasnreg					0.3083	0.004	0.1354	0.318
Pnoasal					0.2208	0.086	0.0667	0.713
N° datos	7.541		3.328		7.541		3.328	

CUADRO A.11.
TC. PERÍODO COMPLETO

Variable	1-60 meses		1-12 meses		1-60 meses		1-12 meses	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
Comercio	0.2209	0.201	0.2522	0.300	0.2221	0.200	0.2447	0.319
Transporte	0.1018	0.763	0.2036	0.675	0.0883	0.794	0.1645	0.736
Serv. Finan.	-0.2556	0.144	-0.2043	0.401	-0.2498	0.154	-0.2017	0.408
Otros serv	0.0254	0.898	0.0290	0.912	0.0267	0.893	0.0668	0.803
Género	0.3546	0.026	0.1978	0.340	0.4164	0.061	0.1446	0.602
Jefe	-0.1082	0.528	-0.4267	0.054	-0.1006	0.559	-0.4141	0.061
Edad	-0.0049	0.523	-0.0001	0.997	-0.0047	0.538	0.0003	0.969
Asal no reg	0.9312	0.000	1.0575	0.000	0.8274	0.001	0.9869	0.002
No asal	0.1576	0.312	0.2687	0.233	0.1182	0.598	0.4609	0.133
Período	-0.0773	0.564	0.0978	0.579	-0.0938	0.704	0.1126	0.745
Pgénero					-0.1032	0.692	0.1156	0.740
Pasnreg					0.1753	0.587	0.0925	0.823
Pnoasal					0.0641	0.835	-0.4154	0.355
N° datos	1.709		595		1.709		595	

**ESTIMACIONES DE LOS COCIENTES DE RIESGOS RELATIVOS
MODELO LOGIT-MULTINOMIAL**

CUADRO A.12
OCUPADOS TOTALES. PERÍODO COMPLETO

Variable	Desocupación		Inactividad	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	0.8589	0.037	0.8651	0.066
TC	0.8087	0.194	0.6205	0.010
Comercio	0.9401	0.421	1.2407	0.009
Transporte	0.9071	0.442	0.6796	0.035

Serv. Finan.	0.7615	0.030	0.8534	0.282
Otros serv	0.8223	0.057	0.9584	0.701
Jefe	0.6065	0.000	0.1968	0.000
Género	1.0605	0.434	3.0852	0.000
Edad	1.0128	0.000	1.0398	0.000
Asal no reg	1.0297	0.000	1.8852	0.000
No asal	1.0220	0.000	2.8191	0.000
Período	1.3964	0.000	0.7604	0.000
Duración	1.0116	0.000	1.016	0.000
N° datos	6.114		6.114	

CUADRO A.13.
SEGÚN GÉNERO. PERÍODO COMPLETO

Variable	Hombres				Mujeres			
	Desocupación		Inactividad		Desocupación		Inactividad	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	0.7861	0.008	1.0493	0.680	0.9848	0.903	0.7994	0.039
TC	0.6685	0.077	0.5639	0.108	1.0137	0.955	0.6551	0.061
Comercio	0.9875	0.894	1.3619	0.012	0.8291	0.161	1.1154	0.345
Transporte	0.9228	0.555	0.6328	0.045	1.1482	0.739	1.2220	0.607
Serv. Finan.	0.9455	0.714	1.0846	0.710	0.4735	0.001	0.6394	0.025
Otros serv	0.8784	0.292	1.3129	0.071	0.6949	0.054	0.6791	0.017
Jefe	0.5254	0.000	0.1927	0.000	0.7537	0.127	0.2518	0.000
Edad	1.0188	0.000	1.0383	0.000	1.0047	0.438	1.0384	0.000
Asal no reg	0.9799	0.826	1.9098	0.000	1.1234	0.755	1.8387	0.000
No asal	1.0866	0.458	2.5767	0.000	0.9459	0.000	2.8953	0.000
Período	1.3561	0.000	0.6841	0.000	1.4769	0.000	0.8375	0.003
Duración	1.013	0.000	1.0176	0.000	1.0086	0.028	1.0146	0.000
N° datos	3.720		3.720		2.394		2.394	

CUADRO A.14.
SEGÚN CATEGORÍA. PERÍODO COMPLETO

Variable	Asal registrado				Asal no registrado				No asalariado			
	Desocupación		Inactividad		Desocupación		Inactividad		Desocupación		Inactividad	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z
SCTI	0.8275	0.143	0.7606	0.106	0.8238	0.069	0.9322	0.529	0.9392	0.700	0.8431	0.265
TC	0.6437	0.097	0.5467	0.092	0.6863	0.204	0.4904	0.028	1.2769	0.433	0.8372	0.571
Comercio	1.0111	0.939	1.3521	0.103	0.9342	0.532	1.3277	0.014	0.9224	0.641	1.0117	0.943
Transporte	0.8227	0.486	0.7590	0.582	0.8842	0.457	0.8009	0.332	1.0835	0.784	0.4594	0.049
Serv. Finan.	0.6896	0.061	0.8608	0.584	0.7271	0.101	0.9350	0.750	1.0979	0.770	0.7496	0.386
Otros serv	1.0893	0.708	1.3515	0.284	0.7433	0.032	0.9420	0.692	0.8859	0.580	0.7998	0.285
Jefe	0.6004	0.001	0.1976	0.000	0.5819	0.000	0.1990	0.000	0.5807	0.000	0.1992	0.000
Género	1.0369	0.798	2.9751	0.000	1.1916	0.091	3.0242	0.000	1.2576	0.196	0.3062	0.000
Edad	1.0077	0.281	1.0419	0.000	1.0184	0.000	1.0386	0.000	1.0094	0.165	1.0408	0.000
Período	1.5888	0.000	0.9137	0.587	1.6131	0.003	0.6259	0.000	1.3361	0.040	0.9212	0.541
Duración	1.0160	0.000	1.0147	0.001	1.0082	0.015	1.0169	0.000	1.0102	0.012	1.0158	0.000
N° datos	1.596		1.596		2.987		2.987		1.531		1.531	

CUADRO A.15.
SEGÚN CATEGORÍA. PERÍODO COMPLETO

Variable	HIS				SCTI				TC			
	Desocupación		Inactividad		Desocupación		Inactividad		Desocupación		Inactividad	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z	Coef.	P> z

Comercio	0.9204	0.379	1.3669	0.002	0.9825	0.902	1.0899	0.567	0.7298	0.487	0.7744	0.655
Transporte	0.9022	0.478	0.6830	0.077	1.0810	0.781	0.8541	0.672	0.2651	0.146	0.1510	0.120
Serv. Finan.	1.0018	0.992	1.0120	0.961	0.6719	0.037	0.8091	0.307	0.2709	0.008	0.4125	0.129
Otros serv	0.8535	0.199	0.9651	0.798	0.7977	0.260	0.9193	0.676	0.3893	0.113	0.9088	0.868
Jefe	0.6884	0.001	0.2398	0.000	0.4799	0.000	0.1639	0.000	0.2702	0.004	0.04534	0.000
Género	0.9519	0.618	0.2779	0.000	0.8794	0.316	0.4092	0.000	0.8480	0.663	0.2589	0.005
Edad	1.0078	0.052	1.0318	0.000	1.0237	0.001	1.0501	0.000	1.0487	0.027	1.1117	0.000
Asal no reg	1.0558	0.576	1.7408	0.000	0.9844	0.909	2.1473	0.000	0.8704	0.745	1.2610	0.660
No asal	0.9973	0.982	2.5895	0.000	1.0085	0.961	2.8418	0.000	1.8328	0.144	3.7690	0.009
Período	1.2726	0.002	0.78207	0.000	1.5140	0.001	0.7467	0.023	4.3023	0.000	0.6864	0.000
Duración	1.0111	0.000	1.0156	0.000	1.0133	0.001	1.019	0.000	1.0038	0.690	1.0154	0.158
N° datos	4.019		4.019		1.81		1.810		248		248	